

**PENGARUH KONSEP DIRI DAN PENGETAHUAN TERHADAP
KINERJA PADA KARYAWAN PT. DISTRIVERSA
BUANAMAS MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**SILVIA DIRDA
158320102**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

**PENGARUH KONSEP DIRI DAN PENGETAHUAN TERHADAP
KINERJA PADA KARYAWAN PT. DISTRIVERSA
BUANAMAS MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area**

OLEH :

SILVIA DIRDA

158320102



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

Judul Skripsi : Pengaruh Konsep Diri dan Pengetahuan Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Distriversa Buanamas Medan
Nama : SILVIA DIRDA
NPM : 158320102
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi
Pembimbing


Adelina Lubis, SE.M.Si

Pembimbing I


Dra. Isnaniah LKS, MMA

Pembimbing II


Dr. Ihsan Effendi, SE.M.Si

Dekan


Teddi Prihadi, SE.MM

Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 12/April/2019

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Silvia Dirda

No. Stambuk : 15.832.0102

Judul Skripsi : Pengaruh Konsep Diri Dan Pengetahuan Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Distri-versa Buanamas Medan

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya tidak bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun

Medan, 12 April 2019

Yang membuat pernyataan


METERAI
TEMPEL
9B62DAFF773038978
6000
ENAM RIBU RUPIAH
Silvia Dirda

Abstrak

Pengaruh Konsep Diri dan Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Distriversa Buanamas Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Konsep Diri dan Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Distriversa Buanamas Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada PT. Distriversa Buanamas Medan, sebanyak 60 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden diambil dari keseluruhan karyawan dari jumlah populasi.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel konsep diri sebesar 15.859 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.670 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,005. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel pengetahuan sebesar 18.717 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.670 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel pengetahuan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 674.749 > 3.15 dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti konsep diri dan pengetahuan secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,958. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 95,8% Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 95,8% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh konsep diri dan pengetahuan. Sisanya sebesar 4,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Konsep Diri, Pengetahuan, Kinerja

Abstract

Influence of Self Concept and Knowledge of Employee Performance at PT. Distriversa Buanamas Medan

This study aims to determine "The Effect of Self-Concept and Knowledge of Employee Performance at PT. Distriversa Buanamas Medan ". This type of research is associative, namely a study that is asking about the relationship between two variables. The population in this study were employees at PT. Distriversa Buanamas Medan, as many as 60 employees. And by using saturated sample techniques, the number of samples in this study as many as 60 respondents were taken from all employees of the population.

Based on the results of the t test it can be seen that t counts on the self concept variable of 15,859 greater than t table of 1,670 with probability t that sig 0,000 is smaller than the significance limit of 0,005. Based on these values, the self concept variable has a positive and significant effect on the performance variable. The knowledge variable of 18,717 is greater than t table of 1,670 with probability t that is sig 0,000 smaller than the significance limit of 0.05, then the knowledge variable partially has a positive and significant effect on the performance variable. Based on the results of the F test, the Fcount value is 674.749 > 3.15 with sig 0,000 < 50.05, indicating that Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that the self concept and knowledge simultaneously have a positive and significant effect on the performance variable. The value of R Square obtained is 0.958. To see the magnitude of the influence of independent variables on the dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, to obtain KD = 95.8% The figure shows that 95.8% of performance (dependent variable) can be explained by self-concept and knowledge. The remaining 4.2% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: Self Concept, Knowledge, Performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Konsep Diri dan Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Distriversa Buanamas Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Ayahanda Sudirman dan Ibunda Yusridawati yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa, motivasi, penyemangat, dan inspirasi terbesar bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi, serta kedua saudara, Kakak perempuan Shintya Dirda dan Adik laki-laki Surya Dirda senantiasa membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan

bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

6. Ibu Dra. Isnaniah Laili KS., SE, MMA, selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Untuk sahabat seperjuangan ku Wulan, Dian, Rizma, Cici bella, Asa, Diah, Yuyun yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Temen terbaik sekaligus sahabat, yaitu Tika, Rani, Trik, Ziah, Wiwa, Picit.
11. Penyemangat Pagi, Siang, Sore dan Malam, yaitu Ela, Lulu, Jeni, Eca, Aqil dan kamu yang pernah memberi dukungan, semangat, motivasi, kebisingan hingga tak pernah lelah mengingatkan kondisi ku dan tak pernah lelah mengingatkan agar dapat menyelesaikan skripsi dengan cepat kepada penulis.
12. Semua teman-teman stambuk 2015 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
13. Dan semua pihak yang telah membantu dan tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga semua kebaikan, bantuan, perhatian, serta dukungan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan pahala yang melimpah dari ALLAH SWT.

Medan, Februari 2019

SILVIA DIRDA
15.832.0102

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Rumusan Masalah.....	3
1.3.Tujuan Penelitian.....	3
1.4.Manfaat Penelitian.....	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
2.1.Kinerja	
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	5
2.1.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	6
2.1.3. Penilaian Kinerja.....	6
2.1.4. Indikator Disiplin Kerja.....	8
2.2.Konsep Diri	
2.2.1. Pengertian Konsep Diri	9
2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Konsep Diri.....	11
2.2.3. Implikasi Konsep Diri	12
2.2.4. Indikator Konsep Diri.....	13
2.3.Pengetahuan	
2.3.1. Pengertian Pengetahuan.....	14
2.3.2. Indikator Pengetahuan.....	16

2.4. Penelitian Terdahulu.....	17
2.5. Kerangka Konseptual	19
2.6. Hipotesis	19

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	20
3.2. Populasi dan Sampel.....	21
3.3. Definisi Operasional	22
3.4. Jenis dan Sumber Data	23
3.5. Teknik Pengumpulan Data	23
3.6. Teknik Analisis Data	24

BAB IV. PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	29
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	29
4.1.2. Struktur Organisasi	30
4.1.3. Penyajian Data Responden	31
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	32
4.2. Pembahasan	37
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas.....	37
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	39
4.2.3. Uji Statistik.....	44
4.2.4. Uji Hipotesis.....	45
4.2.5. Koefisien Determinasi.....	47
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian.....	47

BAB V. KESIMPULAN & SARAN

5.1.Kesimpulan	52
5.2.Saran	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

No. Tabel

Judul/Teks

Halaman

Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	20
Tabel 3.2	Operasional variabel	22
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angka	24
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	31
Tabel 4.2	Usia Responden	31
Tabel 4.3.	Tabulasi Data Responden Variabel Konsep Diri (X_1)	32
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel Kompetensi Pengetahuan (X_2).....	34
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y).....	35
Tabel 4.6	Estimasi Uji Validitas	37
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y	39
Tabel 4.8	Uji Multikolinearitas.....	42
Tabel 4.9	Analisis Linear Berganda.....	44
Tabel 4.10	Uji Parsial (Uji t).....	45
Tabel 4.11	Uji Simultan (Uji F)	46
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi	47

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	19

Gambar 4.1	Struktur Organisasi	30
Gambar 4.2	Histogram.....	40
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i>	41
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i>	43



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan SDM suatu perusahaan juga sudah merupakan suatu tuntutan yang tidak dapat dielakkan lagi. Para pengelola SDM dalam suatu perusahaan yang sering termasuk dalam divisi personalia harus dilakukan oleh orang-orang professional, mengingat kegiatan personalia tersebut sudah semakin kompleks, mulai dari kegiatan perencanaan, rekrutmen dan proses seleksi serta pasar tenaga kerja internal, kompensasi, pelatihan hingga kegiatan pengawasan. Aktifitas-aktifitas dalam manajemen sumber daya manusia ini memiliki hubungan yang positif terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Kinerja suatu organisasi merupakan akumulasi kinerja semua individu yang bekerja disana. Di sinilah peran sumber daya manusia dibutuhkan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang melaksanakan kinerjanya secara efektif dan efisien hasilnya dapat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan tercapai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Konsep diri merupakan hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan, apabila deskripsi kerja kurang jelas akan mengakibatkan seorang karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan itu, mengakibatkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik. Dengan adanya perancangan pekerjaan dan deskripsi tugas yang jelas, maka akan semakin produktif dan berprestasi sehingga keuntungan ekonomis

dari deskripsi pekerjaan akan diperoleh. semakin terkoordinasi deskripsi pekerjaan seseorang dalam organisasi maka semakin baik pula kinerja dia kedepannya. Selain konsep diri, spesifikasi pekerjaan juga sangat menentukan dalam peningkatan kinerja karyawan, pengetahuan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang. Perilaku yang didasari dengan pengetahuan akan lebih melekat dan langgeng dari pada perilaku yang tidak didasari dengan pengetahuan. Jadi kinerja yang didasari atas pengetahuan akan lebih optimal. Kinerja sebagai ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dengan penetapan standar tertentu. Pengertian tersebut menekankan kinerja ke dalam pengetahuan seorang karyawan, dimana semakin tinggi pengetahuan seorang karyawan maka kreatifitas dan inovasi akan tercipta dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik

Setelah peneliti melakukan survey terdahulu terhadap karyawan PT. Distri-versa Buanamas Medan. Masalah yang ditemukan dipenelitian ini yang berhubungan dengan penurunan kinerja karyawan adalah disebabkan oleh faktor konsep diri dan pengetahuan yang kurang baik dari setiap karyawan. Masalah yang didapat dari permasalahan konsep diri adalah masih adanya terlihat karyawan yang berperilaku negatif masih seringnya terlambat, masih seringnya terlambat penyelesaian tugas yang diberikan, rendah diri, tidak percaya diri dalam menyampaikan pendapat sehingga dalam meeting masih banyak karyawan yang tidak berinisiatif dalam menunjukkan konsep diri mereka sebagai karyawan. Selain itu masalah pengetahuan juga masih terlihat adanya karyawan yang masih kurang mengetahui apa yang dia lakukan dalam pekerjaannya tanpa disuruh oleh atasan, jadi mereka hanya terlihat diam tanpa adanya inisiatif untuk

mengerjakan pekerjaan yang tersedia. Masalah-masalah seperti inilah yang dapat menimbulkan dampak kepada kinerja karyawan yang menurun kedepannya, apabila tidak segera diatasi maka akan menyebabkan kerugian kepada perusahaan kedepannya.

Berdasarkan latar belakang masalah dan penelitian lapangan di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konsep Diri dan Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Distriversa Buanamas Medan”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Distriversa Buanamas Medan?
2. Apakah pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Distriversa Buanamas Medan?
3. Apakah konsep diri dan pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap karyawan pada PT. Distriversa Buanamas Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah konsep diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Distriversa Buanamas Medan.
2. Untuk mengetahui apakah pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Distriversa Buanamas Medan.

3. Untuk mengetahui apakah konsep diri dan pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Distriversa Buanamas Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti, untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan, memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh konsep diri dan pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Distriversa Buanamas Medan.
3. Bagi peneliti lain, sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.
4. Bagi akademisi, bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari konsep diri dan pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Distriversa Buanamas Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:35).

Menurut Hasibuan (2009:67) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa "Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)." Sedangkan Menurut

Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wibowo (2007:88) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

a. Motivasi eksterinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.

b. Kemampuan

Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan di mempengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap, (b) gaya kerja ,kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

c. Disiplin kerja

Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah di tetapkan.

2.1.3. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga

para manajer. Sistem penilaian dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Menurut Edy Sutrisno (2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

a. Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Batas waktu

Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain

d. Efektifitas sumber daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian diri setiap unit penggunaan sumber daya.

e. **Kebutuhan pengawasan**

Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. **Integritas pribadi**

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.1.4. Indikator Kinerja

Menurut Prawirosentono (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

- a. **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai
- b. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
- d. **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam sumber daya
- e. **Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu

tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. Hasibuan (2012:105) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu:

- a. Ketepatan hasil kerja
- b. Ketelitian hasil kerja
- c. Hasil kerja yang dihasilkan
- d. Kehadiran
- e. Peraturan perusahaan
- f. Kecepatan waktu kerja
- g. Bekerja sama
- h. Komunikasi
- i. Peran Serta

2.2. Konsep Diri

2.2.1. Pengertian Konsep Diri

Pengertian konsep diri dapat dipahami bila terlebih dahulu kita mengerti tentang diri itu sendiri. Diri merupakan kemampuan yang dirasa dan diyakini benar oleh seseorang mengenai dirinya sebagai seorang individu, ego dan hal-hal yang dilibatkan didalamnya. (Kartono, K. & Dali, G, 2007:53). Menurut Rogers diri adalah dalam dan luas, karena diri itu mengandung semua pikiran dan perasaan yang mampu diungkapkan orang itu. Diri itu juga fleksibel dan terbuka kepada semua pengalaman baru. Tidak ada bagian dari diri dilumpuhkan atau terhambat dalam ungunya.

Konsep diri merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi. Disamping pengetahuan dan ketrampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap atau perilaku kerja pegawai. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya (Wibowo, 2014:273).

Menurut Mahmud (2010:365) Konsep diri (*Self*) adalah salah satu aspek sekaligus inti kepribadian seseorang, yang di dalamnya meliputi segala kepercayaan, sikap, perasaan, dan cita-cita. Konsep diri terbagi dalam dua bagian, yaitu, (1) *self* sebagai objek yang dapat diamati, (2) *self* sebagai agen yang melakukan pengamatan, menggambarkan, atau pelaku yang mengamati atau merasakan. *Self* merupakan eksekutif kepribadian untuk mengontrol tindakan dengan mengikuti prinsip kenyataan atau rasional, untuk membedakan antara hal-hal terdapat dalam batin seseorang dengan hal-hal yang terdapat dalam dunia luar. *Self* hanya bisa dimengerti melalui interaksi dengan lingkungan. *Self* dibangun berdasarkan pandangan orang yang bersangkutan dan pandangan orang lain. Unsur *self* terdiri dari tiga hal, yaitu (1) *perceived self* (bagaimana seseorang atau orang lain melihat tentang dirinya), (2) *real self* (bagaimana kenyataan tentang dirinya), dan (3) *ideal self* (apa yang dicita-citakan tentang dirinya).

Konsep diri didefinisikan sebagai “*those physical, social, and psychological perceptions of ourselves that we have derived from experiences and our interaction with others*”. Jadi konsep diri adalah pandangan dan

perasaan kita tentang diri kita. Persepsi tentang diri ini boleh bersifat psikologi, sosial, dan fisis (Jalaluddin Rakhmat, 2009:99-100).

Konsep diri adalah bagian sadar dari ruang fenomenal yang disadari dan disimbolisasikan, yaitu “aku” merupakan pusat referensi setiap pengalaman. Konsep diri ini merupakan bagian inti dari pengalaman individu yang secara perlahan-lahan dibedakan dan disimbolisasikan sebagai bayangan tentang diri yang mengatakan “apa dan siapa aku sebenarnya” dan “apa sebenarnya yang harus aku perbuat”. Jadi konsep diri adalah kesadaran batin yang tetap mengenai pengalaman yang berhubungan dengan aku dan membedakan aku dari yang bukan aku (Alex Sobur, 2009:507). Konsep diri juga didefinisikan sebagai gambaran seseorang tentang dirinya, pengharapan seseorang tentang dirinya dan penilaian seseorang tentang dirinya yang dapat berubah karena berinteraksi dengan lingkungannya. (Sri Narti, 2010:5)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konsep diri merupakan pandangan dan perasaan kita terhadap aspek diri yang meliputi aspek fisik, aspek sosial, dan aspek psikologis yang didasarkan pada pengalaman dan interaksi kita dengan orang lain.

2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Konsep Diri

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi konsep diri. Faktor orang lain dan kelompok rujukan (*reference group*) sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi konsep diri. “Kita mengenal diri kita dengan mengenal orang lain lebih dahulu. Bagaimana Anda menilai diri saya, hal itu akan membentuk konsep diri saya”. Jika kita diterima orang lain, dihormati, dan

disenangi karena keadaan diri kita, kita akan cenderung bersikap menghormati dan menerima diri kita. Sebaliknya, bila orang lain selalu meremehkan kita, menyalahkan dan menolak kita, kita akan cenderung tidak akan menyenangi diri kita (Alex Sobur, 2009: 515-516).

Tidak semua orang lain mempunyai pengaruh yang sama terhadap diri kita. Yang paling berpengaruh yaitu orang-orang yang paling dekat dengan kita. Ketika kita masih kecil, mereka adalah orang tua kitasaudara saudara kita, dan orang yang tinggal satu rumah dengan kita. Orang lain yang dengan mereka kita mempunyai ikatan emosional. Dari merekalah, secara perlahan-lahan kita membentuk konsep diri kita. Senyuman, pujian, penghargaan, pelukan mereka, menyebabkan kita menilai diri kita secara positif. Ejekan, cemoohan, dan hardikan membuat kita memandang diri kita secara negatif. (Jalaluddin Rakhmat, 2010: 101)

2.2.3. Implikasi Konsep Diri

Menurut Daryanto (2013:2-4) beberapa implikasi yang timbul dari konsep diri menyangkut iklim belajar, diagnosis kebutuhan, perencanaan, pelaksanaan belajar, dan evaluasi yaitu: (1) Implikasi konsep diri terhadap iklim belajar, konsep diri tentang kedewasaan membawa konsekuensi terhadap penggunaan lingkungan belajar. Lingkungan belajar dalam pembelajaran formal adalah kelas dengan segala perlengkapannya. Pengajar/fasilitator turut menentukan iklim belajar. Pada saat menghadapi orang dewasa, fasilitator akan memperlakukan peserta sebagai orang dewasa. Dengan demikian, pendekatan yang digunakan lebih disesuaikan dengan orang yang sama-sama berpengalaman. (2) Implikasi konsep diri terhadap diagnosis kebutuhan, konsep diri orang dewasa jelas

bertentangan dengan cara-cara kehidupan tradisional, di mana seorang pengajar/guru menentukan kebutuhan belajar peserta didiknya. Konsep diri pada orang dewasa lebih menekankan pada motivasi belajar serta mempelajari sesuatu yang mereka rasakan dan lihat sebagai kebutuhan belajar. (3) Implikasi konsep diri terhadap perencanaan, pembelajaran orang dewasa melibatkan peserta dalam perencanaan program belajar. Fasilitator bertindak sebagai pembimbing dalam melaksanakan prosedur dan mengarahkan isi program. (4) Implikasi konsep diri terhadap pelaksanaan belajar, fasilitator memfasilitasi proses belajar berdasarkan pengalaman. (5) Implikasi konsep diri terhadap evaluasi belajar, evaluasi pembelajaran adalah fungsi evaluasi diri. Fungsi fasilitator hanyalah membantu dan membimbing peserta melaksanakan evaluasi diri untuk mengetahui kemajuan yang telah dicapai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

2.2.4. Indikator Konsep Diri

Menurut Hurlock (2010:67) bahwa konsep diri merupakan konfigurasi persepsi mengikuti keyakinan, perasaan, sikap dan nilai yang dipandang siswa sebagai bagian karakteristik diri. Adapun indikator konsep diri adalah sebagai berikut:

- a. *Perceptual* (Fisik) yaitu meliputi persepsi seseorang tentang penampilan fisik yang dimiliki dan kesan yang diperoleh orang lain mengenai penampilan.
- b. *Conceptual* (Psikis) yaitu meliputi karakteristik yang khas, konsep kemampuan dan ketidakmampuan serta tentang latar belakang keluarganya
- c. *Attitudinal* (Sikap) yaitu meliputi sikap tentang status seseorang pada saat ini dan sikap terhadap masa depan, perasaan bangga atau malu terhadap dirinya.

2.3. Pengetahuan

2.3.1. Pengertian Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil dari tahu dan ini setelah orang melakukan penginderaan terhadap objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia, yakni indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga. Dapat dijelaskan bahwa pengetahuan adalah informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang. Menurut Spencer (Moehariono, 2014:10) Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Dale (Sudarmato, 2009:59) pengetahuan yang dimiliki seseorang bisa dikategorikan dalam dua jenis, yaitu: pengetahuan yang didasari dan pengetahuan yang tidak didasari. Ketika seseorang menjalani kehidupannya dia akan mengumpulkan dan mempelajari fakta, menyaksikan peristiwa, dan mendapatkan potongan-potongan informasi lain yang kemudian ditambahkan ke dalam simpanan memori dan akan diakses ketika yang bersangkutan memproses informasi baru dan/atau mempersiapkan reaksi terhadap suatu instansi atau orang lain.

Pengetahuan menurut Merriam (2010:24) adalah: *“The fact or condition of knowing something with familiarity gained through experience or association or acquaintance with or understanding of a science, art, or technique”* Definisi di atas dapat diartikan bahwa fakta atau kondisi mengetahui sesuatu dengan keakraban yang diperoleh melalui pengalaman atau asosiasi atau kenalan dengan atau pemahaman dari ilmu pengetahuan, seni, atau teknik. Menurut Ishak (2011: 8) pengetahuan adalah : “Suatu fakta atau kondisi mengetahui sesuatu dengan baik yang didapat lewat pengalaman dan pelatihan”.

Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan. Karena itu, pengetahuan seseorang karyawan dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman. Pendidikan membekali seseorang dengan dasar-dasar pengetahuan, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis serta pengembangan watak dan kepribadian (Robins and Judge, 2009:89).

Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) bahwa : ”Pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik.” Menurut Dale (Sudarmato, 2009:59) pengetahuan yang dimiliki seseorang bisa dikategorikan dalam dua jenis, yaitu: pengetahuan yang didasari dan pengetahuan yang tidak didasari. Ketika seseorang menjalani kehidupannya dia akan mengumpulkan dan mempelajari fakta, menyaksikan peristiwa, dan mendapatkan potongan-potongan informasi lain yang kemudian ditambahkan ke dalam simpanan memori dan akan diakses ketika yang bersangkutan

memproses informasi baru dan mempersiapkan reaksi terhadap suatu instansi atau orang lain.

2.3.2. Indikator Pengetahuan

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) yang dibagi kedalam indikator seperti berikut:

a. Pendidikan

Dengan indikasi sebagai berikut:

- 1) Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan
- 2) Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas
- 3) Pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya

b. Pengalaman

Dengan indikasi sebagai berikut:

- 1) Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai
- 2) Prestasi kerja yang dimiliki pegawai
- 3) Ketenangan pegawai saat bekerja

c. Minat

Dengan indikasi sebagai berikut:

- 1) Kehadiran
- 2) Kepatuhan terhadap atasan
- 3) Sikap terhadap pekerjaan

2.4. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada table dibawah berikut ini :

Table 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Fahrur Nisa (2014)	Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada Smk N Se Kota Pekalongan	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri Dan Karakteristik baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Staf Pada Smk N Se Kota Pekalongan ..(Fahrur Nisa, 2014)
2.	Widyasari (2017)	Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Konsep Diri, Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dishubkominfo Kab. Banyumas	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Keterampilan, Pengetahuan, Konsep Diri, Dan Karakteristik Pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dishubkominfo Kab. Banyumas ..(Widyasari, 2017)

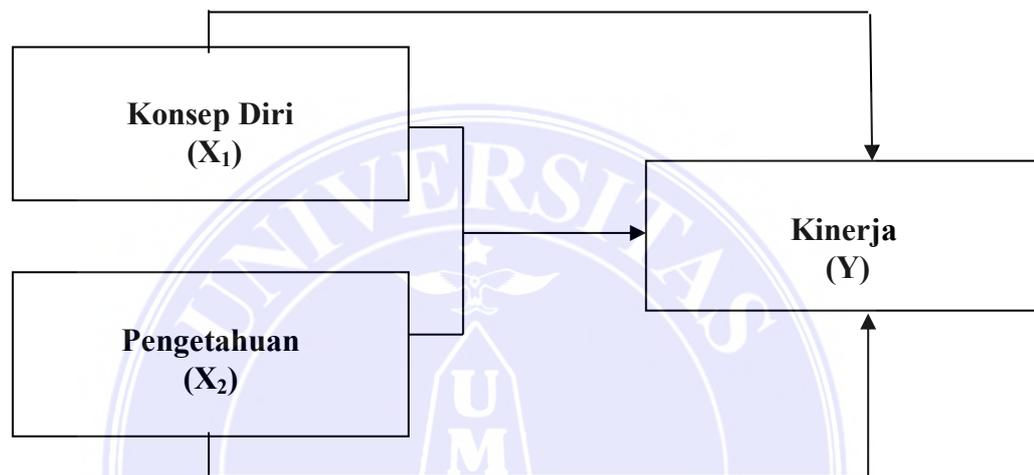
3	Jasmin Ramadhani (2016)	Pengaruh Konsep Diri Dan Harga Diri Terhadap Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Prodi Kependidikan Di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Konsep Diri Dan Harga Diri secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Prodi Kependidikan Di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta ..(Jasmin Ramadhani, 2016)
4	Irma (2016)	Pengaruh Konsep Diri Terhadap Kinerja Mahasiswa Universitas Terbuka dan Non Universitas Terbuka	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Mahasiswa Universitas Terbuka dan Non Universitas Terbuka ..(Irma, 2016)
5	Yuliar (2007)	<i>The influence of knowledge, skills and attitudes nurses performance in implementing fluburung cases in RSUP H. Adam Malik Medan</i>	<i>From the result it can be concluded that the knowledge, skills and attitudes partially or simultanious at the level of significance can be cocluded at RSUP. H. Adam Malik Medan ..(Yuliar, 2007)</i>

Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

2.5.Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono,2012:62)

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh pengalaman kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

- 2.6.1. Konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Distriversa Buanamas Medan
- 2.6.2. Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Distriversa Buanamas Medan
- 2.6.3. Konsep diri dan pengetahuan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan pada PT. Distriversa Buanamas Medan

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*, menurut Sugiyono (2012:11), penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

3.2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini di PT. Distriversa Buanamas Medan, Jl. Gatot Subroto No.248, Sei Sikambing B, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20123

3.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan Desember 2018 sampai April 2019. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018	2019			
		Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	Penyusunan proposal					
2	Seminar proposal					
3	Pengumpulan data					
4	Analisis data					
5	Seminar Hasil					
6	Pengajuan Meja hijau					
7	Meja Hijau					

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Distriversa Buanamas Medan adalah 60 orang karyawan tetap.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:67), bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (*representative*).

Teknik pengambilan sampel salah satu dari nonprobability sampling yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Distriversa Buanamas Medan yang berjumlah 60 responden.

3.3. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu fungsi dari motifasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. (Mangkunegara 2009:35).	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian ..(Prawirosentono, 2008:27)	<i>Ordinal/Internal</i>
Konsep Diri (X₁)	Konsep diri juga didefinisikan sebagai gambaran seseorang tentang dirinya, pengharapan seseorang tentang dirinya dan penilaian seseorang tentang dirinya yang dapat berubah karena berinteraksi dengan lingkungannya. (Sri Narti, 2010:5)	a. <i>Perceptual</i> (Fisik) b. <i>Conceptual</i> (Psikis) c. <i>Attitudinal</i> (Sikap) ..(Hurlock,2010:67)	<i>Ordinal/Internal</i>
Pengetahuan (X₂)	Pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik. (Yuniarsih dan Suwatno, 2008:23)	a. Pendidikan b. Pengalaman c. Minat ..(Yuniarsih dan Suwatno, 2008:23)	<i>Ordinal/Internal</i>

Sumber: Teori Bab II

3.4. Jenis dan Sumber Data

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari pengisian kuesioner, pengamatan serta wawancara.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memperoleh keterangan dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang di perlukan.
3. Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

Tabel 3.3.
Bobot Nilai Angka

No.	Item Instrumen	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiono (2012)

3.6. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2010:99) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode *corrected item-total correlation* dengan alat bantu program SPSS *statistic 20.00 for windows*, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut *valid*
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak *valid*

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini diukur

berdasarkan skala alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan maka reliabilitas kuesioner itu tergolong kepada:

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti sangat rendah
- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti rendah
- 3) Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup tinggi
- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti tinggi
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat tinggi

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011:105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance*

mengukur variabilitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya.

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1 / Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali,2011:105).

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni *variance* dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali,2011:139).

3. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Peneliti menganalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2012:204) sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja
X ₁	= Konsep Diri
X ₂	= Pengetahuan
b ₀	= Konstanta
b ₁ – b ₂	= Koefisien Regresi
e	= <i>Standart error</i> (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

- 1) H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 , maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a , maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

- 1) H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} , berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 , maka kedua variabel independen secara serentak tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) H_0 ditolak (H_a diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a , maka kedua variabel

independen memiliki pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien detreminasi (adjusted R^2) menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

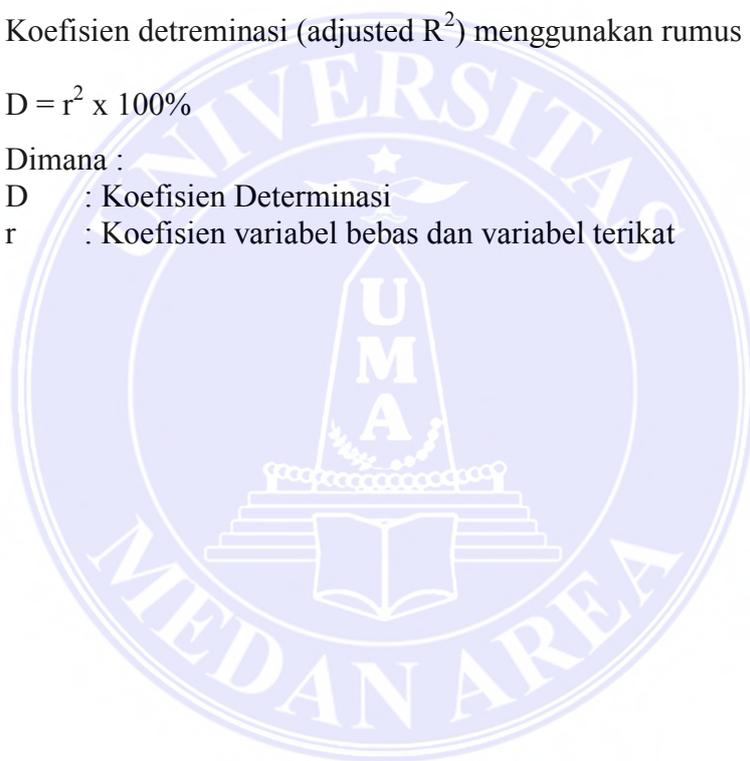
Koefisien detreminasi (adjusted R^2) menggunakan rumus :

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

D : Koefisien Determinasi

r : Koefisien variabel bebas dan variabel terikat



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Rumah PT. Distriversa Buanamas Medan

PT Distriversa Buanamas, yang juga dikenal dengan DBM, adalah perusahaan distribusi fisik yang mencakup seluruh nusantara Indonesia. DBM mengkhususkan diri dalam distribusi obat-obatan dan barang konsumsi seperti produk perawatan pribadi, kosmetik dan makanan. Dengan menggunakan teknik terbaru dalam bidang logistik, pergudangan dan penyimpanan, DBM dapat memberikan prinsipal layanan terbaik dengan harga yang bersaing. Staf DBM secara teratur menjalani pelatihan untuk terus memperbarui keterampilan mereka dan dibantu dengan termmodern. DBM percaya pada inovasi dan pengembangan kemitraan. Dalam hal ini, DBM bekerja sama dengan para prinsipalnya untuk menyesuaikan kebutuhan mereka masing-masing.

Visi

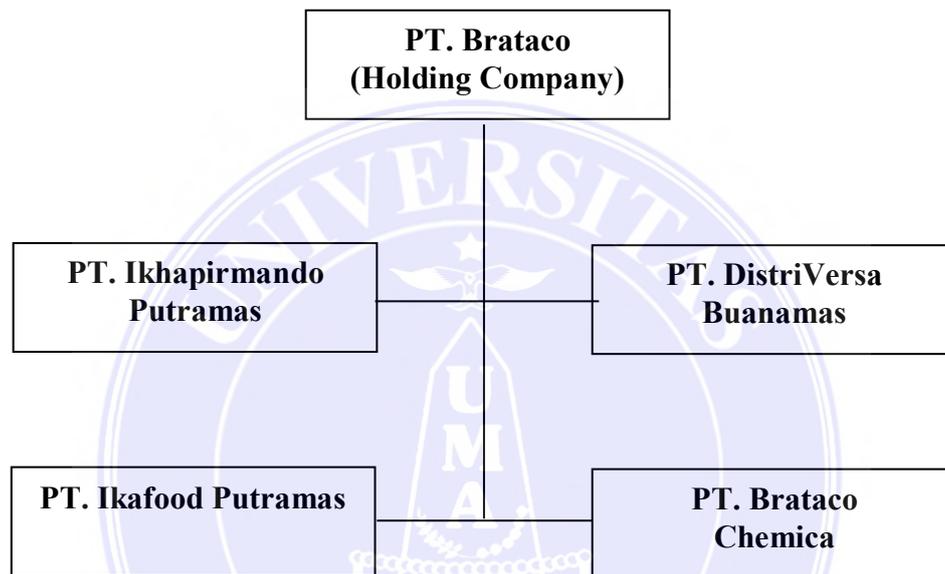
Menjadi perusahaan distribusi terbesar di Indonesia dengan reputasi yang diperoleh dengan baik karena dapat dipercaya dan bertanggung jawab terhadap lingkungan

Misi

Untuk mengoperasikan bisnis distribusi yang efisien dan berkelanjutan yang mendukung perekonomian indonesia dengan bekerja secara lokal dan berpikir secara global

4.1.2. Struktur Organisasi

PT. Distriversa Buanamas (DBM) merupakan salah satu anak perusahaan dari Brataco Group yang didirikan oleh Bapak dan Ibu Winata pada tanggal 9 September 1991. PT. DBM adalah perusahaan yang dibentuk untuk mendistribusikan produk – produk makanan yang dihasilkan oleh Brataco Group



Gambar 4.1. Struktur Organisasi
Sumber: PT. Distriversa Buanamas Medan

4.1.3. Penyajian Data Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung di PT. Distriversa Buanamas Medan. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang responden. Setelah angket disebar dan diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis kelamin	N	%
1.	Laki-laki	40	66,6%
2.	Perempuan	20	33,4%
Jumlah		60	100%

Sumber: PT. Distriversa Buanamas Medan

Berdasarkan data dari tabel diatas terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 66,6%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 33,4%.

Tabel 4.2
Usia Responden

No.	Usia	N	%
1.	20– 30 Tahun	37	61,7%
2.	31 – 40 Tahun	19	31,7%
3.	41 – 50 Tahun	3	5%
4.	>50 Keatas	1	1,6%
Jumlah		60	100%

Sumber: PT. Distriversa Buanamas Medan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 61,7% usia responden paling banyak berusia diantara 20 – 30 Tahun dimana pada usia ini adalah produktif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Distriversa Buanamas Medan memiliki karyawan dengan usia produktif bekerja dengan asumsi akan meningkatkan kinerja.

4.1.4. Penyajian Data Angket Responden

Penulis menganalisis dan mengevaluasi data menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk melihat pengaruh variabel-

variabel dengan analisis statistik dan pengujian analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Data-data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan “Pengaruh Konsep Diri dan Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Distriversa Buanamas Medan”, disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebarakan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 60 eksemplar, dengan jumlah pertanyaan 22 item, yang terdiri dari 6 item untuk variabel x_1 (Konsep Diri), 6 item x_2 (Pengetahuan) dan 10 item untuk variabel terikat y (Kinerja).

a. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Konsep Diri (X1)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang konsep diri (X1), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.3

Tabulasi Data Responden Variabel Konsep Diri (X1)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	50	13	21,7	11	18,3	3	5	0	0	60	100
2	19	31,7	34	56,7	7	11,7	0	0	0	0	60	100
3	26	43,3	32	53,3	2	3,3	0	0	0	0	60	100
4	32	53,3	14	23,3	9	15	5	8,3	0	0	60	100
5	33	50	24	40	3	5	0	0	0	0	60	100
6	36	60	24	40	0	0	0	0	0	0	60	100

Sumber : Hasil Penelitian 2019

1. Pertanyaan nomor 1 (Para karyawan memiliki tampilan yang manrik dalam bekerja) mayoritas sebanyak 33 (50%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 (Para karyawan selalu bugar dan fit dalam bekerja) mayoritas sebanyak 34 (56,7%) responden memberikan jawaban setuju.
3. Pertanyaan nomor 3 (Para karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan latar belakang pendidikannya) mayoritas sebanyak 32 (53,3%) responden memberikan jawaban setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 (Para karyawan memiliki ciri khas inisiatif dal memecahkan masalah dengan cukup mudah) mayoritas sebanyak 32 (53,3%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 (Para karyawan mempunyai sikap yang bisa dibanggakan dalam pekerjaan) mayoritas 33 (50%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
6. Pertanyaan nomor 6 (Sikap para karyawan seesuai dengan norma perusahaan) mayoritas sebanyak 36 (60%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

b. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Konsep Diri (X_2)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner konsep diri (X_2), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.4
Tabulasi Data Responden Variabel Konsep Diri (X2)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	36,7	28	46,7	10	16,7	0	0	0	0	60	100
2	22	36,7	27	45	11	18,3	0	0	0	0	60	100
3	17	28,3	43	71,7	0	0	0	0	0	0	60	100
4	17	28,3	40	66,7	0	0	2	3,3	1	1,7	60	100
5	25	41,7	32	53,3	2	3,3	0		1	1,7	60	100
6	32	53,3	14	23,3	9	15	5	8,3	0	0	60	100

Sumber : Hasil Penelitian 2019

1. Pertanyaan nomor 1 (Para karyawan memiliki pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan masing-masing) mayoritas sebanyak 28 (46,7%) responden memberikan jawaban setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 (Para karyawan mempunyai pengetahuan dan pemahaman dalam prosedur pelaksanaan tugasnya) mayoritas sebanyak 27 (45%) responden memberikan jawaban setuju.
3. Pertanyaan nomor 3 (Para karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan pengalamannya) mayoritas sebanyak 43 (71,7%) responden memberikan jawaban setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 (Para karyawan dapat prestasi dalam bekerja sesuai dengan pengalamannya) mayoritas sebanyak 40 (66,7%) responden memberikan jawaban setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 (Para karyawan selalu datang tepat waktu dan jarang absen) mayoritas sebanyak 32 (53,3%) responden memberikan jawaban setuju.

6. Pertanyaan nomor 6 (Para karyawan selalu patuh dalam pengerjaan pengumpulan pekerjaan sesuai target mayoritas sebanyak 32 (53,3%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

c. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang kinerja (Y), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.5
Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	55	13	21,7	11	18,3	3	5	0	0	60	100
2	19	31,7	34	56,7	7	11,7	0	0	0	0	60	100
3	26	43,3	32	53,3	2	3,3	0	0	0	0	60	100
4	32	53,3	14	23,3	9	15	5	8,3	0	0	60	100
5	33	55	24	40	3	5	0	0	0	0	60	100
6	36	60	24	40	0	0	0	0	0	0	60	100
7	22	36,7	28	46,7	10	16,7	0	0	0	0	60	100
8	22	36,7	27	45	11	18,3	0	0	0	0	60	100
9	17	28,3	43	71,7	0	0	0	0	0	0	60	100
10	17	28,3	40	66,7	0	0	2	3,3	1	1,7	60	100

Sumber : Hasil Penelitian 2019

- Pertanyaan nomor 1 (Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan) mayoritas sebanyak 33 (55%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
- Pertanyaan nomor 2 (Saya mampu memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya) mayoritas sebanyak 34 (56,7%) responden memberikan jawaban setuju.

3. Pertanyaan nomor 3 (Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain) mayoritas sebanyak 32 (53,3%) responden memberikan jawaban setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 (Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang diinginkan oleh perusahaan) mayoritas sebanyak 32 (53,3%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 (Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan) mayoritas sebanyak 33 (55%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
6. Pertanyaan nomor 6 (Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan) mayoritas sebanyak 36 (60%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
7. Pertanyaan nomor 7 (Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan) mayoritas sebanyak 28 (46,7%) responden memberikan jawaban setuju.
8. Pertanyaan nomor 8 (Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan) mayoritas sebanyak 27 (45%) responden memberikan jawaban setuju.
9. Pertanyaan nomor 9 (Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan) mayoritas sebanyak 43 (71,7%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
10. Pertanyaan nomor 10 (Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten) mayoritas sebanyak 40 (66,7%) responden memberikan jawaban setuju.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Biasanya syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,3. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid.

Tabel 4.6
Estimasi Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_s tabel	Keterangan
Konsep Diri (X1)	P1	0.754	0,3	Valid
	P2	0.623	0,3	Valid
	P3	0.627	0,3	Valid
	P4	0.950	0,3	Valid
	P5	0.824	0,3	Valid
	P6	0.562	0,3	Valid
Pengetahuan (X2)	P7	0.849	0,3	Valid
	P8	0.796	0,3	Valid
	P9	0.561	0,3	Valid
	P10	0.740	0,3	Valid
	P11	0.796	0,3	Valid
	P12	0.561	0,3	Valid
Kinerja (Y)	P13	0.780	0,3	Valid
	P14	0.944	0,3	Valid
	P15	0.852	0,3	Valid
	P16	0.871	0,3	Valid
	P17	0.508	0,3	Valid
	P18	0.852	0,3	Valid

	P19	0.871	0,3	Valid
	P20	0.568	0,3	Valid
	P21	0.780	0,3	Valid
	P22	0.944	0,3	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS (2019)

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas diberikan kepada 20 orang responden diluar dari sampel penelitian. Syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,3. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Selanjutnya butir instrumen yang telah valid di atas diuji reliabilitasnya dengan teknik *cronbuch alpha* yakni membandingkan nilai-nilai instrumen. Berikut ini sajikan nilai reliabilitas untuk ketiga variabel (Konsep Diri, Pengetahuan, Kinerja,) yaitu:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X1, dan X2

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Konsep Diri (X1)	0,891	Reliabel
Pengetahuan (X2)	0,892	Reliabel
Kinerja (Y)	0,950	Reliabel

Sumber: Pengolahan SPSS (2019)

Berdasarkan tabel di atas, maka variabel Konsep Diri, Pengetahuan, Kinerja, di nyatakan reliabel. Hal ini dapat di lihat dari nilai variabel konsep diri (X_1) sebesar $0,891 > 0,60$ untuk variabel pengetahuan (X_2) sebesar $0,892 > 0,60$ dan

variabel terikat kinerja (Y) sebesar $0,950 > 0,60$. Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ($> 0,60$).

4.2.2. Pengujian Asumsi Klasik

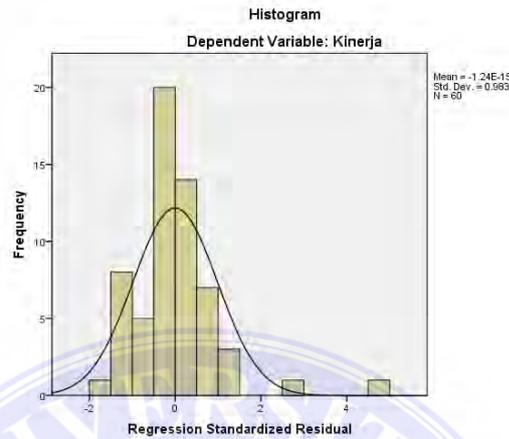
Uji asumsi klasik di gunakan untuk mengetahui apakah alat ukur atau alat uji yang di gunakan efektif atau tidak. Oleh karena itu sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak.

A. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS 20.00.

- a. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

Hasil uji normalitas menggunakan histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



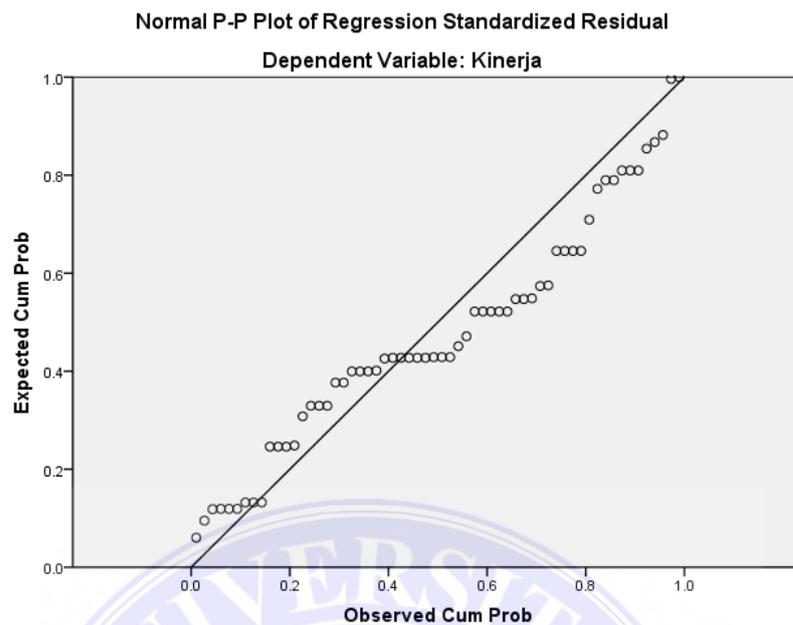
Gambar 4.2. Histogram

Gambar histogram di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang dan kurva menyerupai lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

b. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas menggunakan grafik *normality probability plot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini



Gambar 4.3. Normal probability plot

Gambar di atas menunjukkan bahwa *probability plot* memiliki pola distribusi normal karena pencaran data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi asumsi normalitas

B. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Konsep Diri	.691	1.448
Pengetahuan	.691	1.448

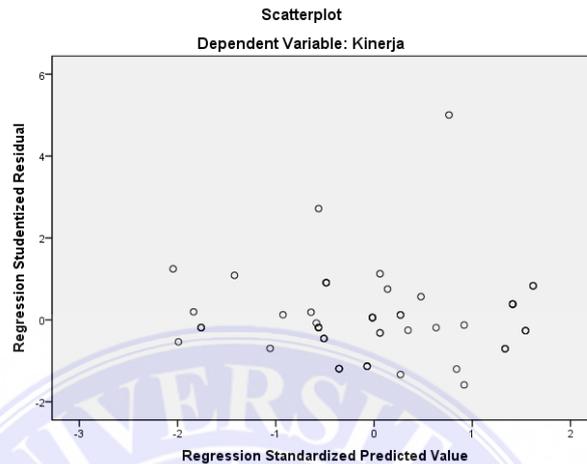
Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independen dibawah nilai 5 sebesar 1.448 dan nilai tolerance dibawah nilai 1 sebesar 0.691 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas sehingga model tersebut *reliable* sebagai dasar analisis.

C. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variabel residual tersebut tetap, maka disebut heterokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah heterokedastisitas (Ghozali, 2005:105). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar yang digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil dari uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* berikut ini :



Gambar 4.4. grafik *scatterplot*

Gambar di atas grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi berdasarkan masukan variabel independen.

4.2.3. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan model analisis regresi linear berganda menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 20.00 for Windows* dengan hasil persamaannya sebagai berikut :

Tabel 4.9
Analisis Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.509	1.163		.437	.663		
Konsep Diri	.697	.044	.509	15.859	.000	.691	1.448
Pengetahuan	.955	.051	.601	18.717	.000	.691	1.448

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2019)

Coefficients regresi diperoleh :

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$y = 0.509 + 0.697X_1 + 0.955X_2 + 0,05$$

- 1) Konstanta diperoleh nilai 0.509 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel konsep diri (X₁) dan pengetahuan (X₂) bernilai konstan, maka kinerja sebesar 0.509
- 2) Koefisien variabel konsep diri (X₁) diperoleh nilai 0.697, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel konsep diri (X₁) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 6,97% dengan asumsi variabel pengetahuan (X₂) dianggap tetap.
- 3) Koefisien variabel pengetahuan (X₂) diperoleh nilai 0.955, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel pengetahuan (X₂) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 9,55% dengan asumsi variabel konsep diri (X₁) dianggap tetap.

4.2.4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujiannya adalah :

Dimana :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.10
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.509	1.163		.437	.663		
Konsep Diri	.697	.044	.509	15.859	.000	.691	1.448
Pengetahuan	.955	.051	.601	18.717	.000	.691	1.448

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh :

1. Variabel Bebas X_1 (Konsep Diri)

Nilai t_{hitung} diperoleh 15.859 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.670 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $15.859 > t_{table}$ 1.670 dan nilai p -value pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Distriversa Buanamas Medan.

2. Variabel Bebas X_2 (Pengetahuan)

Nilai t_{hitung} diperoleh 18.717 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.670 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $18.717 > t_{table}$ 1.670 dan nilai p -value pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pengetahuan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Distriversa Buanamas Medan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$), Kriteria pengujiannya adalah :

Dimana :

$F_{hitung} > F_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} < F_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.11
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^p

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	661.061	2	330.531	674.749	.000 ^a
	Residual	27.922	57	.490		
	Total	688.983	59			

a. Predictors: (Constant), Pengetahuan, Konsep Diri

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $674.749 > 3.15$ artinya positif. Sementara nilai p -value diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konsep diri dan pengetahuan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada PT. Distriversa Buanamas Medan.

4.2.5. Koefisien Determinasi.

Hasil pengujian *Koefisien Determinasi* (R^2) adalah :

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.959	.958	.700

a. Predictors: (Constant), Pengetahuan, Konsep Diri

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,958. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 95,8% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor konsep diri dan pengetahuan Sisanya sebesar 4,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil pemaparan dan pembahasan pada masalah yang telah di uji pada program spss, maka rumusan pertanyaan dan hipotesis dalam penelitian ini telah terjawab dan diketahui hasilnya.

a. Pengaruh Konsep Diri Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai t_{hitung} diperoleh 15.859 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.670 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 15.859 > t_{table} 1.670 dan nilai *p-value* pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa konsep diri

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Distriversa Buanamas Medan.

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan Fahrún Nisa (2015) yang berjudul “Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada Smk N Se Kota Pekalongan”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri Dan Karakteristik Pribadi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Staf Pada Smk N Se Kota Pekalongan.

Hal ini bisa dilihat bahwa konsep diri yang diberikan sangatlah bisa mempengaruhi kinerja. Menurut pendapat beberapa ahli dan peneliti terdapat Konsep diri juga didefinisikan sebagai gambaran seseorang tentang dirinya, pengharapan seseorang tentang dirinya dan penilaian seseorang tentang dirinya yang dapat berubah karena berinteraksi dengan lingkungannya. (Sri Narti, 2010:5) Konsep diri juga merupakan faktor yang sangat menentukan dalam komunikasi intrapersonal, karena tingkah laku seseorang didasarkan dengan konsep dirinya”. Bila seseorang mempunyai konsep diri yang negatif misalnya rendah diri, maka ia akan sulit berbicara menyampaikan pendapatnya kepada orang lain, semakin baik konsep diri seseorang dalam organisasi maka semakin baik pula kinerja dia kedepannya.

b. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai

t_{hitung} diperoleh 18.717 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.670 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 18.717 > t_{table} 1.670 dan nilai p -value pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pengetahuan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Distri-versa Buanamas Medan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor pengetahuan memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja.

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widyasari (2017) yang berjudul “Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Konsep Diri, Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dishubkominfo Kab. Banyumas”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Keterampilan, Pengetahuan, Konsep Diri, Dan Karakteristik Pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dishubkominfo Kab. Banyumas.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) bahwa : ”Pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik.” Menurut Dale (Sudarmato, 2009:59) pengetahuan yang dimiliki seseorang bisa dikategorikan dalam dua jenis, yaitu: pengetahuan yang didasari dan pengetahuan yang tidak didasari. Ketika seseorang menjalani kehidupannya dia akan mengumpulkan dan mempelajari fakta, menyaksikan peristiwa, dan mendapatkan potongan-potongan informasi lain yang kemudian ditambahkan ke dalam simpanan memori dan akan diakses ketika yang bersangkutan memproses informasi baru dan mempersiapkan reaksi terhadap suatu instansi atau orang lain. pengetahuan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan

seseorang. Perilaku yang didasari dengan pengetahuan akan lebih melekat dan langgeng dari pada perilaku yang tidak didasari dengan pengetahuan. Jadi kinerja yang didasari atas pengetahuan akan lebih optimal, dimana semakin tinggi pengetahuan seorang karyawan maka kreatifitas dan inovasi akan tercipta dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik

c. Pengaruh Konsep Diri dan Pengetahuan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa konsep diri dan pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $674.749 > 3.15$ artinya positif. Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konsep diri dan pengetahuan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada PT. Distriversa Buanamas Medan.

Hal ini bisa dilihat bahwa Penelitian terdahulu oleh Yuliasuti (2007) “Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Perawat Dalam Penatalaksanaan Kasus Flu Burung Di Rsup. H. Adam Malik Tahun 2007” Terlihat bahwa hasil penelitian menyatakan bahwa Pengetahuan, Keterampilan positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat Dalam Penatalaksanaan Kasus Flu Burung Di Rsup. H. Adam Malik Tahun 2007. Konsep diri merupakan hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan, apabila deskripsi kerja kurang jelas akan mengakibatkan seorang karyawan kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya pada pekerjaan itu, mengakibatkan pekerjaan tidak tercapai dengan baik. Dengan adanya perancangan pekerjaan dan deskripsi tugas yang

jelas, maka akan semakin produktif dan berprestasi sehingga keuntungan ekonomis dari deskripsi pekerjaan akan diperoleh. Semakin terkoordinasi deskripsi pekerjaan seseorang dalam organisasi maka semakin baik pula kinerja dia kedepannya. Selain konsep diri, spesifikasi pekerjaan juga sangat menentukan dalam peningkatan kinerja karyawan, pengetahuan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang. Perilaku yang didasari dengan pengetahuan akan lebih melekat dan langgeng dari pada perilaku yang tidak didasari dengan pengetahuan. Jadi kinerja yang didasari atas pengetahuan akan lebih optimal. Kinerja sebagai ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dengan penetapan standar tertentu. Pengertian tersebut menekankan kinerja ke dalam pengetahuan seorang karyawan, dimana semakin tinggi pengetahuan seorang karyawan maka kreatifitas dan inovasi akan tercipta dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel konsep diri diperoleh Nilai t_{hitung} diperoleh 15.859 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.666 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 15.859 > t_{table} 1.666 dan nilai $p-value$ pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Distriversa Buanamas Medan
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel pengetahuan diperoleh Nilai t_{hitung} diperoleh 18.717 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 7.881 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 18.717 > t_{table} 1.666 dan nilai $p-value$ pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pengetahuan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Distriversa Buanamas Medan
3. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh 674.749 > 3.12 artinya positif. Sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konsep diri dan pengetahuan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan pada PT. Distriversa Buanamas Medan

4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,958. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 95,8% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor konsep diri dan pengetahuan Sisanya sebesar 4,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

5.2.Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk variabel konsep diri, sebaiknya para karyawan diharapkan untuk menanamkan Konsep Diri yang positif didalam dirinya. Hal ini dimulai dengan cara mengenali siapa dirinya, apa kelebihan dan kekurangan yang dimilikinya, sehingga membuat karyawan lebih termotivasi untuk mencapai keinginan atau cita-citanya dan memiliki konsistensi dalam mewujudkannya.
2. Untuk variabel pengetahuan, Perusahaan diharapkan lebih banyak mengikutsertakan karyawannya dalam program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan atau diluar perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, sehingga kemampuan karyawan dalam mengambil suatu keputusan atau tindakan dalam penyelesaian pekerjaan dapat menjadi lebih baik.
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

JURNAL:

- Fahrudin Nisa. 2014. **Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada Smk N Se Kota Pekalongan.** Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Ishak dan Zafiri Luthfi. 2011. **Pengaruh Kepuasan dan Kepercayaan Konsumen Terhadap Loyalitas: Study Tentang Peran Mediasi Switching Cost.** *Jurnal Siasat Bisnis* No. 1 Vol 1
- Irma. 2016. **Pengaruh Konsep Diri Terhadap Kinerja Mahasiswa Universitas Terbuka dan Non Universitas Terbuka.** Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Narti, Sri. 2015. **“Hubungan Karakteristik Petani dengan Efektivitas Komunikasi Penyuluhan Pertanian dalam Program SL-PTT (Kasus Kelompok Tani di Kec. Kerkap Kab. Bengkulu Utara)”**. Tesis. Program Pascasarjana. Universitas Andalas. Padang
- Jasmin Ramadhani. 2016. **Pengaruh Konsep Diri Dan Harga Diri Terhadap Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Prodi Kependidikan Di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.** Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Widyasari. 2017. **Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Konsep Diri, Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dishubkominfo Kab. Banyumas.** Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Yuliar. 2007. *The influence of knowledge, skills and attitudes nurses performance in implementing fluburung cases in RSUP H. Adam Malik Medan.* *Joernal Economic And Bisnis*

BUKU:

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bandung: PT. Remaja Rosdakary
- Alex Sobur. 2009. **Psikologi Umum.** Bandung: CV. Pustaka Setia
- Daryanto. 2013. **Inovasi Pembelajaran Efektif.** Bandung: Yrma Widya.
- Edy Sutrisno. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana

- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. **Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah** Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2012. “**Manajemen Sumber Daya manusia**”. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hurlock, E. B. 2010. **Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan** (Alih Bahasa Istiwidayanti dkk). Edisi Ke lima. Jakarta : Erlangga
- Kartono, K. dan Dali, G. 2003. **Kamus Psikologi**. Bandung: Pioner Jaya
- Mahmud. 2010. **Psikologi Pendidikan**. Bandung: Pustaka Setia
- Moehariono. 2014. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi**, Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers
- Merriam-Webster, 2010. **Social Media**. Available from: <http://www.merriam-webster.com/dictionary/social%20media>
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan**”. Yogyakarta:BPFE
- Rakhmat, Jalaludin. 2009. **Metode Penelitian Komunikasi**. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Rakhmat, Jalaludin. 2010. **Psikologi Komunikasi**. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. 2009. **Perilaku Organisasi**. Jakarta. Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)**. Bandung : PT Refika Aditama
- Sudarmanto, 2009. **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM**, Yogyakarta: Pustaka Pelajar,
- Wibowo. 2007. **Manajemen Kinerja**. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta
- Wibowo . 2014 . **Manajemen Kinerja**. Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers
- Yuniarsih, Tjutju, & Suwatno. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : Alfabeta

KUESIONER

PENGARUH KONSEP DIRI DAN PENGETAHUAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DISTRIVERSA BUANAMAS MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda conteng /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

- | | | |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS | = Sangat Setuju | (diberi nilai 5) |
| S | = Setuju | (diberi nilai 4) |
| KS | = Kurang Setuju | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS KONSEP DIRI (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Perceptual (Fisik)						
1	Para karyawan memiliki tampilan yang manrik dalam bekerja					
2	Para karyawan selalu bugar dan fit dalam bekerja					
Conceptual (Psikis)						
3	Para karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan latar belakang pendidikannya					
4	Para karyawan memiliki ciri khas inisiatif dal memecahkan masalah dengan cukup mudah					
Attitudinal (Sikap)						
5	Para karyawan mempunyai sikap yang bisa dibanggakan dalam pekerjaan					
6	Sikap para karyawan seesuai dengan norma perusahaan					

2. VARIABEL BEBAS PENGETAHUAN (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Pendidikan						
1	Para karyawan memiliki pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan masing-masing					
2	Para karyawan mempunyai pengetahuan dan pemahaman dalam prosedur pelaksanaan tugasnya					
Pengalaman						
3	Para karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan pengalamannya					
4	Para karyawan dapat prestasi dalam bekerja sesuai dengan pengalamannya					
Minat						
5	Para karyawan selalu datang tepat waktu dan jarang absen					
6	Para karyawan selalu patuh dalam pengerjaan pengumpulan pekerjaan sesuai target					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
2	Saya mampu memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya					
Kuantitas						
3	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain					
4	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang diinginkan oleh perusahaan					
Ketepatan Waktu						
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan					
6	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan					
Efektivitas						
7	Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
8	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
Kemandirian						
9	Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan					
10	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

Tabulasi Uji Validitas Dan Reliabilitas

NO.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	5	3	4	4	5	4	3	5	3	3	5	3	4	4	3	5	4	3	5	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4
14	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	3	5	3	4	4	5	4	3	5	3	3	5	3	4	4	3	5	4	3	5	3	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Variabel Konsep Diri (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	21.45	4.261	.754	.866
P2	21.30	4.958	.623	.885
P3	21.60	4.568	.627	.889
P4	21.35	4.450	.950	.838
P5	21.35	4.661	.824	.857
P6	21.20	5.011	.562	.894

Variabel Pengetahuan (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	21.15	5.082	.849	.856
P2	21.25	4.618	.796	.859
P3	21.10	5.568	.561	.894
P4	21.40	4.779	.740	.869
P5	21.25	4.618	.796	.859
P6	21.10	5.568	.561	.894

Variabel Kinerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	38.45	15.734	.780	.946
P2	38.20	16.063	.944	.939
P3	38.20	16.379	.852	.943
P4	38.30	15.274	.871	.941
P5	38.05	17.418	.508	.956
P6	38.20	16.379	.852	.943
P7	38.30	15.274	.871	.941
P8	38.15	17.292	.568	.954
P9	38.45	15.734	.780	.946
P10	38.20	16.063	.944	.939

Variabel Konsep Diri (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
1	5	4	4	5	5	5	28
2	3	4	4	3	5	4	23
3	5	5	5	5	5	5	30
4	5	3	4	5	5	5	27
5	2	4	5	2	4	4	21
6	5	4	4	5	5	5	28
7	5	4	5	5	5	5	29
8	4	5	5	4	3	4	25
9	4	4	5	4	4	4	25
10	3	5	5	3	4	4	24
11	5	5	5	5	4	4	28
12	4	4	4	4	5	5	26
13	4	3	3	4	4	4	22
14	5	4	5	5	5	5	29
15	3	3	3	3	5	4	21
16	4	4	5	4	5	5	27
17	5	5	4	5	4	5	28
18	5	5	4	5	4	5	28
19	5	4	4	5	4	5	27
20	3	5	5	2	5	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	4	4	5	5	5	28
23	5	3	4	5	5	5	27
24	5	4	5	5	4	5	28
25	3	5	5	3	4	4	24
26	4	5	4	4	5	5	27
27	3	4	5	3	4	4	23
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	5	4	25
30	5	3	5	5	4	5	27
31	5	5	4	5	5	5	29
32	5	4	4	5	4	5	27
33	5	4	4	5	5	5	28
34	5	5	4	5	5	5	29
35	5	4	4	5	4	5	27
36	5	4	4	5	5	5	28
37	3	5	4	4	4	5	25
38	5	5	4	5	5	5	29
39	5	4	4	2	4	5	24
40	5	4	4	5	5	5	28

<i>Sambungan..</i>							
41	5	4	4	5	5	5	28
42	3	4	4	3	5	4	23
43	5	5	5	5	5	5	30
44	5	3	4	5	5	5	27
45	2	4	5	2	4	4	21
46	5	4	4	5	5	5	28
47	5	4	5	5	5	5	29
48	4	5	5	4	3	4	25
49	4	4	5	4	4	4	25
50	3	5	5	3	4	4	24
51	5	4	4	5	5	5	28
52	3	4	4	3	5	4	23
53	5	5	5	5	5	5	30
54	5	3	4	5	5	5	27
55	2	4	5	2	4	4	21
56	5	4	4	5	5	5	28
57	5	4	5	5	5	5	29
58	4	5	5	4	3	4	25
59	4	4	5	4	4	4	25
60	3	5	5	3	4	4	24

Variabel Pengetahuan (X2)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
1	5	5	5	5	4	5	29
2	4	5	5	5	4	3	26
3	5	5	4	4	5	5	28
4	3	3	4	4	4	5	23
5	4	4	4	4	5	2	23
6	3	4	4	4	4	5	24
7	3	5	5	5	5	5	28
8	4	4	4	4	5	4	25
9	4	5	4	4	5	4	26
10	5	4	4	4	5	3	25
11	5	4	4	4	5	5	27
12	5	5	4	4	4	4	26
13	4	3	4	4	3	4	22
14	5	5	5	5	1	5	26
15	4	4	4	4	3	3	22
16	5	4	4	4	5	4	26

<i>Sambungan..</i>							
17	4	4	4	4	4	5	25
18	4	4	4	4	4	5	25
19	4	4	4	4	4	5	25
20	4	3	4	4	5	2	22
21	5	4	4	4	4	4	25
22	5	4	4	2	4	5	24
23	4	4	4	4	4	5	25
24	4	3	4	4	5	5	25
25	4	5	4	4	5	3	25
26	4	3	5	5	4	4	25
27	4	4	4	4	5	3	24
28	3	4	4	1	4	4	20
29	4	3	4	4	4	4	23
30	5	5	4	4	5	5	28
31	5	3	4	4	4	5	25
32	4	4	5	5	4	5	27
33	5	5	5	5	4	5	29
34	5	5	5	5	4	5	29
35	5	4	5	5	4	5	28
36	4	3	4	4	4	5	24
37	4	4	4	4	4	4	24
38	5	5	5	5	4	5	29
39	5	4	5	5	4	2	25
40	4	3	4	4	4	5	24
41	5	5	5	5	4	5	29
42	4	5	5	5	4	3	26
43	5	5	4	4	5	5	28
44	3	3	4	4	4	5	23
45	4	4	4	4	5	2	23
46	3	4	4	2	4	5	22
47	3	5	5	5	5	5	28
48	4	4	4	4	5	4	25
49	4	5	4	4	5	4	26
50	5	4	4	4	5	3	25
51	5	5	5	5	4	5	29
52	4	5	5	5	4	3	26
53	5	5	4	4	5	5	28
54	3	3	4	4	4	5	23
55	4	4	4	4	5	2	23
56	3	4	4	4	4	5	24
57	3	5	5	5	5	5	28

Sambungan..							
58	4	4	4	4	5	4	25
59	4	5	4	4	5	4	26
60	5	4	4	4	5	3	25

Variabel Kinerja (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
2	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	42
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
4	5	3	4	5	5	5	3	3	4	4	41
5	2	4	5	2	4	4	4	4	4	4	37
6	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	43
7	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	47
8	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	41
9	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
10	3	5	5	3	4	4	5	4	4	4	41
11	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
12	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
13	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
15	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	37
16	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44
17	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	44
18	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	44
19	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
20	3	5	5	2	5	4	4	3	4	4	39
21	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
22	5	4	4	5	5	5	5	4	4	2	43
23	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	43
24	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	43
25	3	5	5	3	4	4	4	5	4	4	41
26	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	44
27	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	39
28	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	36
29	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	40
30	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	45
31	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	45
32	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	45
33	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48

<i>Sambungan..</i>											
34	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
35	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	46
36	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	43
37	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	41
38	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
39	5	4	4	2	4	5	5	4	5	5	43
40	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	43
41	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
42	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	42
43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
44	5	3	4	5	5	5	3	3	4	4	41
45	2	4	5	2	4	4	4	4	4	4	37
46	5	4	4	5	5	5	3	4	4	2	41
47	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	47
48	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	41
49	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
50	3	5	5	3	4	4	5	4	4	4	41
51	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
52	3	4	4	3	5	4	4	5	5	5	42
53	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
54	5	3	4	5	5	5	3	3	4	4	41
55	2	4	5	2	4	4	4	4	4	4	37
56	5	4	4	5	5	5	3	4	4	4	43
57	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	47
58	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	41
59	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
60	3	5	5	3	4	4	5	4	4	4	41

Variabel Konsep Diri (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.0	5.0	5.0
	3	11	18.3	18.3	23.3
	4	13	21.7	21.7	45.0
	5	33	55.0	55.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	11.7	11.7	11.7
	4	34	56.7	56.7	68.3
	5	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.3	3.3	3.3
	4	32	53.3	53.3	56.7
	5	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	8.3	8.3	8.3
	3	9	15.0	15.0	23.3
	4	14	23.3	23.3	46.7
	5	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.0	5.0	5.0
	4	24	40.0	40.0	45.0
	5	33	55.0	55.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	40.0	40.0	40.0
	5	36	60.0	60.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Variabel Pengetahuan (X2)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	16.7	16.7	16.7
	4	28	46.7	46.7	63.3
	5	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	18.3	18.3	18.3
	4	27	45.0	45.0	63.3
	5	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	43	71.7	71.7	71.7
	5	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.7	1.7	1.7
	2	2	3.3	3.3	5.0
	4	40	66.7	66.7	71.7
	5	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.7	1.7	1.7
	3	2	3.3	3.3	5.0
	4	32	53.3	53.3	58.3
	5	25	41.7	41.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	8.3	8.3	8.3
	3	9	15.0	15.0	23.3
	4	14	23.3	23.3	46.7
	5	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Variabel Kinerja (Y)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.0	5.0	5.0
	3	11	18.3	18.3	23.3
	4	13	21.7	21.7	45.0
	5	33	55.0	55.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	11.7	11.7	11.7
	4	34	56.7	56.7	68.3
	5	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.3	3.3	3.3
	4	32	53.3	53.3	56.7
	5	26	43.3	43.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	8.3	8.3	8.3
	3	9	15.0	15.0	23.3
	4	14	23.3	23.3	46.7
	5	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.0	5.0	5.0
	4	24	40.0	40.0	45.0
	5	33	55.0	55.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	40.0	40.0	40.0
	5	36	60.0	60.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	16.7	16.7	16.7
	4	28	46.7	46.7	63.3
	5	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	18.3	18.3	18.3
	4	27	45.0	45.0	63.3
	5	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	43	71.7	71.7	71.7
	5	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.7	1.7	1.7
	2	2	3.3	3.3	5.0
	4	40	66.7	66.7	71.7
	5	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	43.02	3.417	60
Konsep Diri	26.18	2.494	60
Pengetahuan	25.38	2.148	60

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengetahuan, Konsep Diri		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.959	.958	.700

a. Predictors: (Constant), Pengetahuan, Konsep Diri

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	661.061	2	330.531	674.749	.000 ^a
	Residual	27.922	57	.490		
	Total	688.983	59			

a. Predictors: (Constant), Pengetahuan, Konsep Diri

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.509	1.163		.437	.663		
	Konsep Diri	.697	.044	.509	15.859	.000	.691	1.448
	Pengetahuan	.955	.051	.601	18.717	.000	.691	1.448

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

Histogram

Dependent Variable: Kinerja

