

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.ASTRA INTERNATIONAL
Tbk-DAIHATSU MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

HERMAWAN FAUZI

NPM :

158320154



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

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.ASTRA INTERNATIONAL
Tbk-DAIHATSU MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sumatera Utara



**Oleh :
HERMAWAN FAUZI
158320154**

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

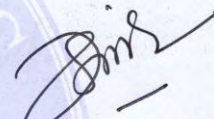
HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kepribadian dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Internasional Daihatsu Tbk
Nama : HERMAWAN FAUZI
NPM : 158320154
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

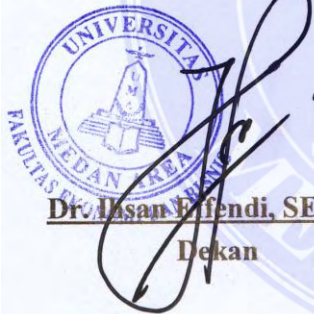
**Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing**



Ir. M. Yamin Siregar, MM
Pembimbing I



Dra. Isnaniah LKS, MMA
Pembimbing II



Dr. Ihsan Effendi, SE.M.Si
Dekan



Teddi Pribadi, SE.MM
Ka. Prodi

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

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis 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.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 12 April 2019



HERMAWAN FAUZI
158320154

ABSTRAK

Hermawan fauzi, Pengaruh Kepribadian dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Astra International Daihatsu Tbk, Skripsi, 2019

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepribadian dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Astra International Daihatsu Tbk. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Astra International Daihatsu Tbk yang berjumlah 65 orang. Penarikan sampel dengan metode sampel jenu. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 65 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel Kepribadian mempengaruhi Kinerja PT.Astra International Daihatsu Tbk; (2) secara parsial variabel Pemberdayaan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Astra International Daihatsu Tbk; (3) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kepribadian dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan PT.Astra International Daihatsu Tbk

;

Kata kunci : Kepribadian, Pemberdayaan, Kinerja.

ABSTRACT

Hermawan Fauzi, Effect of Personality and Empowerment on Employee Performance at PT. Astra International Daihatsu Tbk, Thesis, 2019

The purpose of this study was to find out and analyze the Influence of Personality and Empowerment on Employee Performance at PT.Astra International Daihatsu Tbk.The research method used is exploratory research, where the variable is measured by a Likert scale. The method of data collection is done by interview (interview), with a list of questions (questionnaire) and study documentation. The population in this study were 65 PT. Astra International Daihatsu Tbk employees. Sampling using the Jenu sample method. In this study the population is relatively small, which is as many as 65 people. Data processing uses SPSS version 23 software, with descriptive analysis and hypothesis testing of multiple regression analysis.The results of the study show that: (1) partially the Personality variables affect the Performance of PT. Astra International Daihatsu Tbk; (2) the Empowerment variable partially affects the Employee Performance of PT. Astra International Daihatsu Tbk; (3) simultaneously there is a positive and significant influence between the variables of Personality and Empowerment on Employee Performance of PT.Astra International Daihatsu Tbk ;

Keywords: Personality, Empowerment, Performance.



KATA PENGANTAR



Puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi, ini. Sholawat beriringan salam juga dipersembahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW telah membawa kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan di dunia dan di akhirat kelak.

Tesis ini merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Universitas Medan Area Sehubungan dengan itu, disusun skripsi ini yang berjudul: **“Pengaruh Kepribadian dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Astra International Daihatsu Tbk “**

Dengan selesainya skripsi ini, secara khusus mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua saya tercinta dan adik-adik saya atas segala perhatian, pengertian dan doa yang diberikan serta pihak-pihak lain yang telah memberikan dukungan dalam pembuatan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-sebesaranya kepada:

1. Bapak Dr.Ihsan Effendi, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang telah diberikan untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program pasca sarjana ini.
2. Bapak Herry Syahrial, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area

3. Bapak Ir,Muhammad Yamin siregar MM, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area dan selaku Pembimbing I saya.
4. Bapak Teddi Pribadi,SE,MM selaku Kaprodi yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini.
5. Ibu Dra. Isnaniah LKS,MMA selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini
6. Kedua orang tua saya yang telah banyak berjasa dalam membesarkan saya dan mensupport semua kebutuhan saya.
7. Semua sahabat yang telah memberikan dukungan dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Terima kasih atas semua bantuan yang telah diberikan, semoga Allah SWT membalas amal baik saudara/I dan semua pihak yang telah bermurah hati memberikan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia, Amin ya robbal ‘alamin.

Medan, April 2019

Penulis

Hermawan Fauzi
NPM : 158320154

DAFTAR ISI

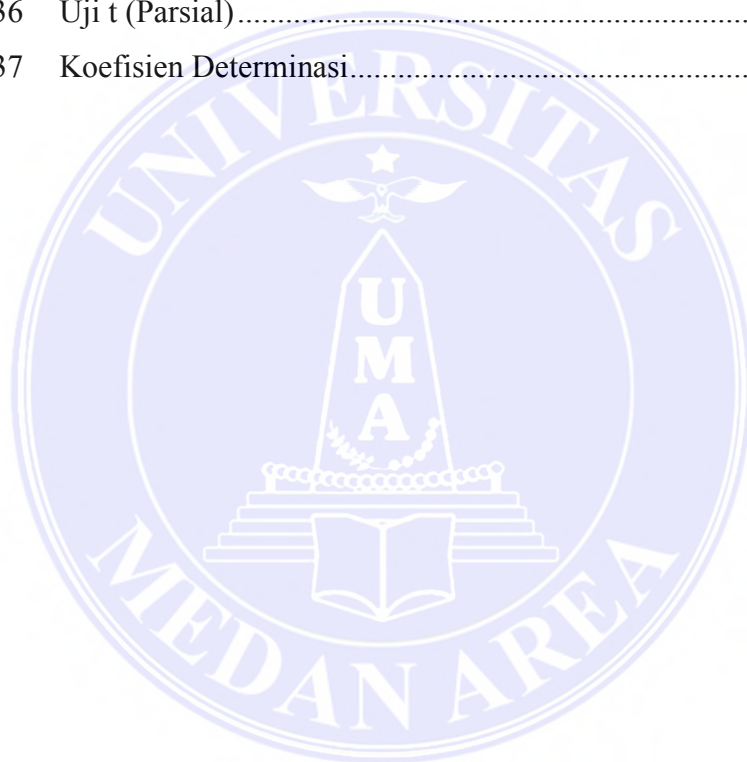
	Halaman
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.5. Manfaat Penelitian	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Kinerja	6
2.1.1. Pengertian Kinerja	6
2.1.2. Tujuan Penilaian Kinerja	6
2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	8
2.1.3..Indikator Kinerja.....	9
2.2. Kepribadian.....	9
2.2.1..Pengertian Kepribadian.....	9
2.2.2..Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepribadian	10
2.2.3. Indikator Kepribadian	11
2.3. Pemberdayaan.....	11
2.3.1. Pengertian Pemberdayaan	11
2.3.2. Komponen Dasar Pemberdayaan	12
2.3.3. Indikator pemberdayaan.....	14
2.4.Penelitian Terdahulu.	15
2.5.Kerangka Konsep	20
2.6 Hipotesis.....	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	21
3.1.Jenis Penelitian	21
3.2.Populasi Dan Sampel Penelitian	21
3.3.Defenisi Operasional	23
3.4.Jenis dan Sumber Data Penelitian	24

3.5.Tehnik Pengumpulan Data	24
3.6.Tehnik Analisis Data	25
BAB IV. HASIL PENELITIAN	30
4.1. Hasil Penelitian	30
4.1.1..Gambaran Umum PT.Astra International Daihatsu Tbk	30
4.1.2.Visi Misi dan Tujuan PT.Astra International Daihatsu Tbk	31
4.1.3 Struktur Organisasi	32
4.1.4.Penyajian Data Responden.....	37
4.1.5.Penyajian Data Angket Responden.....	38
4.2. Pembahasan.....	53
4.2.1..Uji Validitas Dan realibilitas	53
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	56
4.2.3 Uji Hipotesis.....	62
4.2.4. Uji Koefisien Determinasi (R.....	62
4.2.5. Pembahasan Hasil Penelitian.....	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
5.1 Kesimpulan	69
5.2.Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel2.1.	Penelitian Terdahulu	16
Tabel3.1	Jadwal Penelitian.....	21
Tabel 3.2.	Defenisi Operasional	23
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angka	25
Tabel4.1	Jenis Kelamin Responden	37
Tabel 4.2	Usia Responden.....	38
Tabel 4.3	Pertanyaan 1	39
Tabel4.4	Pertanyaan 2	39
Tabel4.5	Pertanyaan 3	40
Tabel4.6	Pertanyaan 4	40
Tabel4.7	Pertanyaan 5	41
Tabel4.8	Pertanyaan 6	41
Tabel4.9	Pertanyaan 7	42
Tabel4.10	Pertanyaan 8	42
Tabel 4.11	Pertanyaan 9	43
Tabel4.12	Pertanyaan 10	44
Tabel4.13	Pertanyaan 11	44
Tabel 4.14	Pertanyaan 12	45
Tabel4.15	Pertanyaan 13	45
Tabel4.16	Pertanyaan 14	46
Tabel4.17	Pertanyaan 15	46
Tabel4.18	Pertanyaan 16	47
Tabel4.19	Pertanyaan 17	47
Tabel4.20	Pertanyaan 18	48
Tabel4.21	Pertanyaan 19	48
Tabel4.22	Pertanyaan 20	49
Tabel4.23	Pertanyaan 21	49
Tabel4.24	Pertanyaan 22	50
Tabel4.25	Pertanyaan 23	50
Tabel4.26	Pertanyaan 24	51

Tabel4.27	Pertanyaan 25	51
Tabel4.28	Pertanyaan 26	52
Tabel4.29	Pertanyaan 27	52
Tabel4.30	Pertanyaan 28	53
Tabel4.31	Uji Validitas	54
Tabel 4.32	Uji Realibilitas	55
Tabel4.33	Analisa Regresi Berganda	56
Tabel4.34	Multikolinearitas	60
Tabel4.35	Uji F	63
Tabel4.36	Uji t (Parsial)	68
Tabel4.37	Koefisien Determinasi	66



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka konseptual	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	32
Gambar 4.2 Histogram	57
Gambar 4.3 P-Plot	58
Gambar 4.4 Scartlot	59





BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.

Setiap perusahaan menuntut kinerja yang baik terhadap semua karyawan. Untuk mencapai keadaan dan tuntutan maka perusahaan berupaya dengan melakukan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal supaya mau bekerja lebih giat. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti: standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Marwansyah (2011:228) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Namun tinggi rendahnya tingkat kinerja juga tidak terlepas dari kepribadian setiap individu.

Kepribadian seorang karyawan yang dilakukan keseluruhan merupakan cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang terhadap orang lain. Kepribadian bukanlah aspek yang terpisah dalam kehidupan seseorang. Seorang karyawan yang taat asas adalah mereka yang mampu menciptakan kekuatan dalam kehidupan kepribadiannya. Seorang karyawan akan menyesuaikan irama dan langkahnya dengan semua orang yang bekerjasama dengannya. Karena itu karyawan ingin mengetahui beragam determinan yang

berkaitan dengannya. Misalnya, perilaku yang loyal terhadap perusahaan sehingga membuat kinerja karyawan tetap semangat dan tidak merasa ditekan oleh perusahaan

Nawawi dan Hadari (2016:45) menyatakan, Kepribadian manusia termasuk pemimpin cenderung bersifat stabil (permanen) atau sulit berubah, namun tidak berarti sama sekali tidak dapat berubah atau berkembang. Oleh karena itu dengan kemauan yang keras bagi seorang pemimpin, selalu terbuka kemungkinan untuk mengurangi aspek-aspek kepribadiannya yang bernilai negative, agar tidak merugikan dalam mewujudkan kepemimpinannya

Demikian halnya dengan PT.Astra International Daihatsu Tbk , sebagai salah satu perusahaan yang saat ini berkembang pesat. PT.Astra International Daihatsu Tbk harus mampu membuktikan dirinya sebagai perusahaan yang berpengalaman dalam memasarkan produk-produk automotif yang berkualitas. Hal tersebut bisa berlangsung lama, dan hal itu dibuktikan dengan angka penjualan mobil semakin bertumbuh pesat sesuai dengan harapan perusahaan. Semua itu di dapat dari hasil kerja keras semua komponen yang ada diperusahaan, termasuk karyawan.

Karyawan adalah merupakan faktor yang sangat penting dalam pendorong kemajuan perusahaan. Karyawan yang handal dan cakap akan selalu membeikan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Apalagi jika karyawan itu memiliki kepribadian yang baik pula. Kepribadian adalah sistem nilai yang dianut oleh individu tersebut, nilai-nilai yang menjunjung disiplin ditempat mereka bekerja.

Berkaitan dengan kepribadian. Masih ada beberapa karyawan yang belum memiliki kepribadian baik. Sebagai contoh masih ada karyawan suka mengeluh, baginya tak ada yang terlihat baik dan semuanya terlihat berantakan. Kemudian masih

ada karyawan yang suka mencari alasan untuk menutupi berbagai tindakannya yang kurang tepat, sehingga hal tersebut akan mengganggu pencapaian kinerja yang diharapkan. Selain kepribadian, pemberdayaan merupakan hal yang tak kalah pentingnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Pemberdayaan adalah suatu proses dalam rangka menciptakan kekuatan atau kemampuan seseorang atau beberapa orang, sehingga dapat melakukan suatu pekerjaan baik menggunakan fisik (tenaga) maupun menggunakan akal (pikiran) untuk menghasilkan sesuatu yang dapat dimanfaatkan dalam kehidupan manusia. Sedangkan dalam sebuah organisasi pemerintahan yang memiliki pemberdayaan dapat dipastikan bahwa setiap anggotanya akan dihormati baik sesama anggota organisasi pemerintah maupun masyarakat pada umumnya, karena memainkan peran penting sehingga menghasilkan sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan setiap individu.

Menurut Sudarusman. E (2014:24) Pemberdayaan (*empowerment*) adalah proses mendorong individu dalam organisasi untuk menggunakan inisiatif, kewenangan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan,

Berkaitan dengan pemberdayaan karyawan, PT.Astra International Daihatsu Tbk selalu berusaha memberdayakan semua karyawan sesuai dengan tingkatan jabatan dan pendidikan. Semua diberikan tugas berdasarkan Standart operasional prosedur yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Dengan pemberdayaan karyawan secara optimal diharapkan visi dan misi serta tujuan perusahaan akan tercapai secara optimal. Namun dalam memaksimalkan pemberdayaan karyawan ini selalu saja menemukan kendala-kendala yang dianggap mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Masih ada karyawan belum mampu menyelesaikan tugas-tugas nya secara mandiri, padahal karyawan

tersebut kerap diberi pengarahan dan pelatihan kerja. Selain itu ada karyawan yang sudah lama bekerja belum memiliki dedikasi yang cukup terhadap perusahaan, masih saja mereka bekerja sebatas tanggung jawab, kurang mau memberikan keterlibatan lebih jauh lagi, misalnya membantu karyawan yang masih baru.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepribadian dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Astra International Daihatsu Tbk”**.

1.2. Perumusan Masalah.

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

1. Apakah kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Daihatsu Tbk ?
2. Apakah pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Daihatsu Tbk ?
3. Apakah kepribadian dan pemberdayaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Daihatsu Tbk ?

1.3.Tujuan Penelitian.

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Daihatsu Tbk.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Daihatsu Tbk.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepribadian dan pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Daihatsu Tbk.

1.4. Manfaat Penelitian.

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti
membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan
Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh kepribadian dan pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Daihatsu Tbk.
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 kepribadian dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja.

2.1.1. Kinerja Karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan sumberdaya manusia yang menjalankan pekerjaan yang menghasilkan kinerja di dalam perusahaan.

Menurut Rivai (2011:309) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Pengertian lain yang dikemukakan oleh Prawirosentono dalam Sutrisno (2011: 170), Menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan secara kualitas maupun kuantitas ataupun perilaku nyata yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan perannya di dalam perusahaan.

2.1.2. Tujuan Penilaian Kinerja.

Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan Tujuan evaluasi kerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi. Dalam penilaian kinerja tidak hanya menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal sesuai dengan bidang dari tugasnya semua layak untuk dinilai.

Menurut Rivai (2011:552), tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kerja karyawan selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
6. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan, promosi kenaikan jabatan, dan pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan menolong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja mereka.
11. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

12. Memperkuat antara hubungan karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
13. Sebagai penyaluran yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.

2.1.3.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang dikutip Mangkunegara (2011:67-68) yaitu :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation} \quad \text{Ability} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

- a. Faktor Kemampuan (*Ability*) Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi yang disebut IQ (*intelligent Quotient*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ yang tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- b. Faktor Motivasi (*Motivation*) Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikosifisik (siap mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap secara mental, secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, juga mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja

2.1.4.Indikator Kinerja

Dalam variabel kinerja karyawan, mengadaptasi indikator yang dikemukakan oleh Rivai (2011:67), yaitu sebagai berikut:

- a. Kuantitas Kerja
- b. Kualitas Kerja
- c. Kerjasama
- d. Tanggung Jawab
- e. Inisiatif

2.2. Kepribadian Karyawan.

2.2.1. Pengertian Kepribadian Karyawan.

Menurut Gordon Allort dalam Judge, (2013:22) kepribadian adalah “jumlah total dari cara-cara seseorang individu beraksi atas dan berinteraksi dengan orang lain”

Sedangkan menurut Siagian, (2014:11) “kepribadian merupakan salah satu aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini karena kepribadian merupakan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain”. Dengan karyawan memiliki kepribadian yang baik menjadikan karyawan untuk bersifat bijak terhadap tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik akan menghargai setiap pengalaman yang didapat dalam pekerjaannya, melakukan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dan akan bersifat bersahabat dengan rekan kerja agar segala tugas dapat terselesaikan sesuai dengan harapan organisasi dan karyawan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan kepribadian adalah sifat seseorang yang dapat diukur yang ditampilkan oleh individu kepada orang lain. Secara umum manusia mengartikan kepribadian dalam berbagai versi, namun dapat dikelompokkan kedalam dua

pendekatan. Pertama, kepribadian seseorang dinilai berdasarkan kemampuannya memperoleh reaksi-reaksi positif dari berbagai orang dalam berbagai keadaan. Kedua, memandang kepribadian seseorang sebagai kesan yang paling kentara yang ditunjukkan seseorang terhadap orang lain.

2.2.2.Faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian

Faktor yang mempengaruhi kepribadian menurut Robbins dalam Susilo, (2014:41) adalah :

1. Keturunan, kepribadian berdasarkan keturunan yang dimaksud adalah kepribadian berdasarkan genetik dari orang tua. Kepribadian yang dipengaruhi keturunan meliputi bentuk fisik seseorang selain itu sebagian sikap dari orang tua kadang menurun kepada anaknya.
2. Lingkungan, lingkungan sekitar berpengaruh terhadap perkembangan kepribadian seseorang. Hal tersebut bisa berupa budaya yang berlaku di masyarakat, norma-norma yang diajarkan, pergaulan, agama, dan teman-teman yang ada disekitar. Dalam kenyataannya faktor-faktor tersebut turut berperan dalam membentuk sebuah kepribadian bahkan tidak jarang malah bisa merubah kepribadian seseorang.
3. Situasi, dalam sebuah kondisi tertentu kepribadian atau sifat seseorang bisa berubah mengikuti kondisi yang sedang terjadi.

Hal ini biasanya terjadi pada anak muda atau remaja yang masih labil dan masih mengikuti trend dan situasi yang sedang terjadi sehingga kerap kali dijumpai para anak muda yang sifatnya berubah-ubah.

2.2.3.Indikator Kepribadian.

Ada lima indikator dari kepribadian menurut indikator tipe Myers-briggs/MBT (Robbins; 2016; 131) :

1. Ekstroversi, kepribadian yang menggambarkan seseorang yang supel, riang dan percaya diri.
2. Kemampuan bersepakat, kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bersifat baik, kooperatif dan mempercayai
3. Kemampuan mendengarkan suara hati, kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, stabil, tertata
4. Stabilitas emosi, kepribadian yang mencirikan seseorang yang tenang, percaya diri, tentram, tertekan
5. Kepribadian yang mencirikan seseorang berdasar imajinasi, sensitivitas dan keingintahuan

2.3. Pemberdayaan.

2.3.1. Pengertian Pemberdayaan

Pemberdayaan (*empowerment*) secara etimologis berasal dari kata daya yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak. Mendapat awalan ber- menjadi 'berdaya' artinya berkekuatan, berkemampuan, bertenaga, mempunyai akal (cara dan sebagainya) untuk mengatasi sesuatu. Ada berbagai perbedaan definisi pemberdayaan (*empowerment*) yang dikemukakan oleh para ahli.

Menurut Noe et.al, (2012:21) pemberdayaan adalah merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan. Sedangkan menurut Khan (2014:11) pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen.

Pemberdayaan psikologikal sebagai peningkatan motivasi intrinsik yang dimanifestasikan ke dalam empat kognisi, yang mencerminkan orientasi seseorang terhadap peran pekerjaannya. Empat kognisi ini adalah *meaning, competence, self-determination*, dan *impact*.

Dari definisi di atas dapat diambil beberapa hal penting dari pengertian pemberdayaan, yaitu: pertama, pemberian tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan. Kedua, menciptakan kondisi saling percaya antar manajemen dan karyawan. Ketiga, adanya *employee involvement* yaitu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan.

2.3.2. Komponen Dasar Pemberdayaan.

Pemberdayaan bawahan oleh seorang pemimpin merupakan komponen dasar dalam manajerial dan mendukung dalam efektivitas organisasi. Pemberdayaan merupakan motivasi intrinsik dan *self-efficacy* dari orang yang terpengaruh oleh perilaku kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, struktur organisasi, dan kebutuhan dan nilai-nilai mereka sendiri.

Menurut Yukl yang dialihbahasakan oleh Supriyanto (2012:18), pemberdayaan mencakup empat elemen yaitu :

a. Makna

Terkait dengan kandungan dan konsekuensi dari pekerjaan konsisten dengan nilai-nilai dan idealisme seseorang. Seorang karyawan akan melaksanakan pekerjaannya didasarkan pada nilai-nilai tertentu, bahkan pekerjaan yang dilaksanakan tersebut harus memberikan kemanfaatan bagi dirinya.

b. Determinasi diri

Seseorang memiliki kemampuan untuk menentukan bagaimana dan kapan pekerjaan itu diselesaikan. Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan harus didasarkan schedule

yang ada, kapan dimulai dan kapan akan berakhir, sehingga dalam melaksanakan suatu pekerjaan harus sesuai dengan targetnya.

c. *Self-efficacy*

Seseorang memiliki kepercayaan diri yang tinggi mengenai kemampuan melakukan pekerjaan secara efektif. Seorang dalam melaksanakan pekerjaannya harus percaya akan kemampuannya, dan disesuaikan dengan tingkat kompetensi yang dimiliki. Kepercayaan merupakan faktor kunci dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

d. Dampak

Seseorang yakin bahwa sangat mungkin untuk memiliki dampak penting pada pekerjaan dan lingkungan kerja. Pekerjaan yang dilakukan akan mempunyai pengaruh terhadap kelangsungan hidup organisasi, dan penekannya akan memberikan manfaat yang lebih atau memberikan kemaslahatan organisasi tersebut. Majunya organisasi merupakan salah satu sumbangan dari dirinya yang pernah dilakukannya.

2.3.3. Indikator Pemberdayaan

Pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara pegawai dan manajemen. Kahn (2007:54) dalam Arifin, dkk (2014:16) menyatakan bahwa pemberdayaan pegawai dapat dilihat dari dimensi sebagai berikut :

1. Keinginan

- 1) Pegawai diberi kesempatan mengidentifikasi permasalahan yang berkembang
- 2) Memperkecil penilaian subjektif dan memperluas keterlibatan pegawai
- 3) Mendorong terciptanya perspektif baru dan memikirkan strategi kerja

- 4) Menggambarkan keahlian tim dan melatih pegawai untuk mengawasi sendiri (*self control*).
2. Kepercayaan Diri
 - 1) Mendelegasikan tugas yang penting kepada pegawai
 - 2) Menggali ide dan saran dari pegawai
 - 3) Memperluas tugas dan membangun jaringan antar departemen
 - 4) Menyediakan jadwal instruksi kerja dan mendorong penyelesaian yang baik
3. Kredibilitas
 - 1) Memandang pegawai yang lain sebagai partner strategis
 - 2) Peningkatan target di semua bagian pekerjaan
 - 3) Memperkenalkan inisiatif individu untuk melakukan perubahan melalui partisipasi
 - 4) Membantu menyelesaikan perbedaan-perbedaan dalam penentuan tujuan dan prioritas.
4. Akuntabilitas
 - 1) Menggunakan jalur pelatihan dalam mengevaluasi kinerja pegawai
 - 2) Memberikan tugas yang jelas dan ukuran yang jelas
 - 3) Melibatkan pegawai dalam penentuan standar dan ukuran
 - 4) Memberikan bantuan kepada pegawai dalam penyelesaian beban kerja
 - 5) Menyediakan program umpan balik hasil evaluasi kinerja
5. Komunikasi
 - 1) Menetapkan kebijakan komunikasi terbuka

- 2) Menyediakan waktu untuk mendapatkan informasi dan mendiskusikan permasalahan secara terbuka
- 3) Menciptakan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan di luar kompetensi tugas

2.4. Penelitian Terdahulu.

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai moral kerja, koordinasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian :

Table 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sri Rahayu 2017	Pengaruh Kepribadian Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior dengan Modal Sosial Sebagai Variabel Moderating	Variabel Terikat Kinerja (Y) Variabel Bebas Kepribadian (X1) Pemberdayaan (X2)	Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kepribadian dan pemberdayaan terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap OCB pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah.

2	Isrorina 2010	Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Iklim Organisasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan	Variabel Terikat Kinerja (Y) Variabel Bebas Pemberdayaan (X1) Karakteristik Pekerjaan (X2)	Penelitian ini membuktikan bahwa pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi dan kinerja PNS di Kantor Setda Kabupaten Pekalongan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya pemberdayaan yang mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretaris Daerah Kabupaten Pekalongan
3	Ari Fadzilah 2011	Analisis Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan <i>Self Of Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan (Studi Kasus Pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang)	Variabel Terikat Kinerja (Y) Variabel Bebas Pemberdayaan (X1) Kepercayaan diri (X2)	Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Sinar Sosro Wilayah Pemasaran Semarang. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 4,944 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.
4	Adetya Vianty Putri 2016	Pengaruh Motivasi Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. HD Motor 99 Denpasar	Variabel Terikat Kinerja (Y) Variabel Bebas Pemberdayaan (X1) Motivasi (X2)	Pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT. HD Motor 99 Denpasar Bali. Hal ini menunjukkan semakin tinggi pemberdayaan karyawan maka kinerja juga akan meningkat
5	Husaini 2016	Pengaruh Kepribadian, Komitmen Kerja Dan Kematangan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Badan Layanan Umum Daerah RSJ Aceh.	Variabel Terikat Kinerja (Y) Variabel Bebas Pemberdayaan (X1) Komitmen Kerja (X2)	Kepribadian, komitmen kerja dan kematangan emosional berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa secara tidak langsung ketiga variabel tersebut juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perawat BLUD RSJA.

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).

1. Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan.

Kepribadian merupakan dimensi dari kepribadian yang merupakan kecenderungan emosional, kognitif, dan tingkah laku, yang bersifat menetap dan ditampilkan individu sebagai respons terhadap berbagai situasi lingkungan.

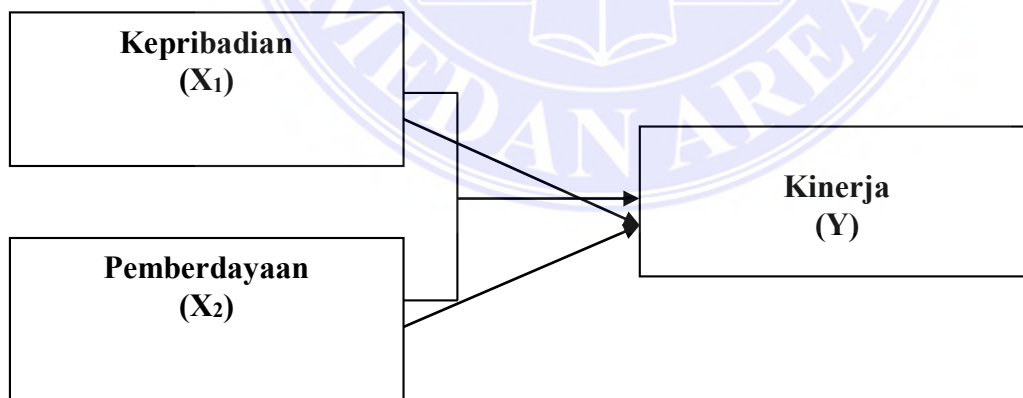
Menurut Liche Seniati, (2013:21), taksonomi kepribadian lima besar merupakan *assessment* yang komprehensif dari kepribadian dimana individu mempersepsikan bagaimana dirinya sendiri serta bagaimana hubungan dirinya dengan orang lain. Penilaian dalam kepribadian lima besar tidak menghasilkan satu *trait* tunggal yang dominan, tetapi menunjukkan seberapa kuat setiap *trait* dalam diri seseorang. Kelima *trait* kepribadian tersebut adalah: *neuroticism* (gangguan emosional), *extraversion* (kerja keras), *openness to experience* (pengalaman), *agreeableness* (persetujuan), serta *conscientiousness* (ketelitian). Pada penelitian ini, *trait neuroticism* tidak digunakan karena responden penelitian diperkirakan tidak memiliki gangguan emosional yang berat.

2. Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Steers (2014:21), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah : (1) kemampuan, kepribadian dan minat kerja; (2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seseorang pekerja dan (3) Tingkat motivasi pekerja.

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan ditengarai juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena salah satu indikator pemberdayaan adalah kemampuan pegawai dalam menerima pendelegasian wewenang dari atasan, Sedangkan Nurwening (2012) menjabarkan bahwa pemberdayaan merupakan alat penting untuk memperbaiki kinerja bisnis melalui distribusi pembuatan keputusan dan tanggungjawab dengan harapan dapat mendorong keterlibatan karyawan.

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

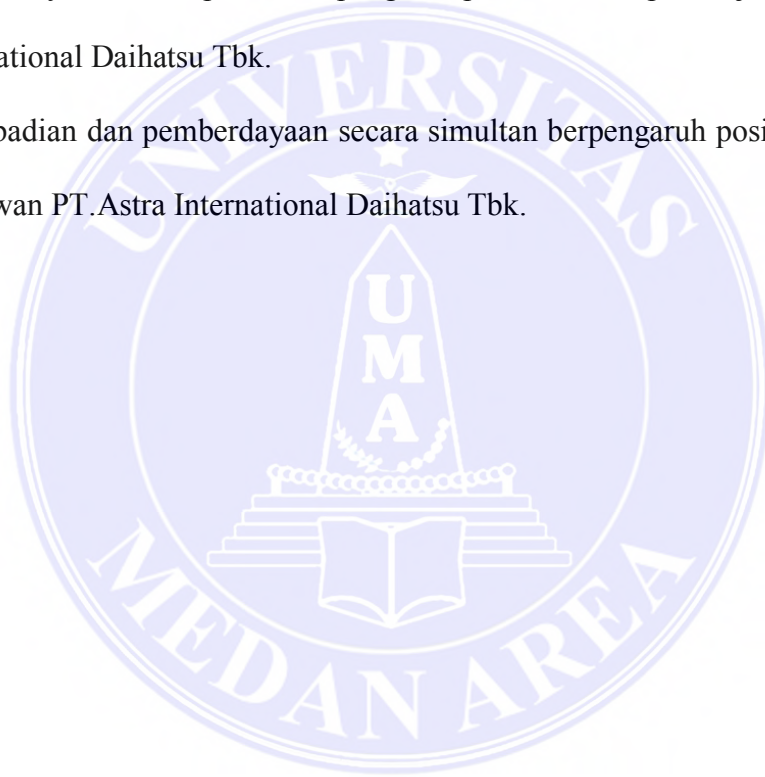


Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Kepribadian secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Daihatsu Tbk..
2. Pemberdayaan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Daihatsu Tbk.
3. Kepribadian dan pemberdayaan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Daihatsu Tbk.



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), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

3.1.2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian berlokasi di PT.Astra International Daihatsu Tbk Jln SisingamangaraNo: 248 Kota Medan, Sumatera Utara..

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan November 2018 sampai dengan bulan April 2019.

Tabel 3.1
Rencana waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018/2019					
		Nov 18	Des 18	Jan 19	Peb 19	Mar 19	Apr 19
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 semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk yang berjumlah 65 orang.

Tabel 3.2
Daftar Populasi Karyawan PT.Distriversa Buanamas

No	Jabatan	Jumlah Orang
1	Supervisor	10
2	Sales Man/ Sales Girl	25
3	Administrasi/IT	5
4	Staff Gudang	5
5	Pengantar Barang	5
6	Operator	2
7	Leasing	5
8	Security	8
	Jumlah	65

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012 : 73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil yaitu seluruh karyawan pada PT.Astra International Daihatsu Tbk. menggunakan teknik penarikan sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden.

Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan di PT.Astra International Daihatsu Tbk yang berjumlah berjumlah 65 orang karyawan, dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.2
Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Kepribadian (X1)	kepribadian merupakan salah satu aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, hal ini karena kepribadian merupakan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ekstroversi, 2. Kemampuan Bersepakat 3. Kemampuan Mendengarkan suara hati 4. Stabilitas emosi 	Liker t
2.	Pemberdayaan (X2)	pemberdayaan adalah merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan 2. Kepercayaan diri 3. Kredibilitas 4. Akuntabilitas 5. Komunikasi 	Liker t
3.	Kinerja Karyawan (Y)	kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Kerjasama 4. Tanggung Jawab 5. Inisiatif 	Liker t

		kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.		

Sumber: Rivai (2011), Siagian (2014), Hasibuan (2012)

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta 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 dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan

sebelumnya dan diberikan kepada responden. Di mana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.3
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengukuran mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2010:135).

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 17.00, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan 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 itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

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

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

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

1. 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.

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

a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

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

b. **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,2011:160).

c. **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan

cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi,2008:172).

3.6.3.Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variable bebas terhadap variable. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows* yaitu:

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

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

X₁ = Variabel bebas (Kepribadian)

X₂ = Variabel bebas (Pemberdayaan)

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

b. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

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

2) 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% ($\alpha = 0,05$).

3.6.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (R^2) yaitu angka yang 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. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepribadian mempengaruhi kinerja karyawan PT.Astra International Daihatsu Tbk.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pemberdayaan mempengaruhi kinerja karyawan PT.Astra International Daihatsu Tbk
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepribadian dan pemberdayaan terhadap kinerja karyawan PT.Astra International Daihatsu Tbk

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu :

1. Dalam upaya mengembangkan kepribadian dengan mudah bergaul dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap karyawan, maka diperlukan membangun suasana kerja yang kondusif serta menempatkan karyawan sesuai kemampuan dan karakteristik pribadinya
2. Untuk senantiasa berinovasi, memberikan kemudahan untuk mengakses setiap informasi dalam organisasi, dan penyerahan wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dalam setiap pengambilan keputusan kepada setiap karyawan. Hal lain yang dapat meningkatkan pemberdayaan salah satunya adalah memperbaiki kesejahteraan para karyawan sehingga karyawan akan meningkatkan kemampuan dirinya sendiri.



DAFTAR PUSTAKA

- Adetya Vianty Putri, 2016, *PENGARUH MOTIVASI DAN PEMBERDAYAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HD MOTOR 99 DENPASAR*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 11, 2016: 7272-7299
- Ardiansyah. 2013. "Pengaruh Kualitas Produk dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Ulang Air Minum Dalam Kemasan Galon Aqua Di Kota Padang". Jurnal Ilmu Manajemen vol. 2 no. 1
- Ari Fadzilah, 2011, *ANALISIS PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN DAN SELF OF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENJUALAN (STUDI KASUS PADA PT. SINAR SOSRO WILAYAH PEMASARAN SEMARANG*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Volume 3, Nomor 1, Januari, Tahun 2011, Halaman 12
- Asep Dwi Nugroho, 2013. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Dengan Sistem Pre Order Secara Online (Studi Kasus Pada Online Shop Chopper Jersey). Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Gordon Allort dalam Judge, 2013 *Human Resource Management: Global Strategies for Managing A Diverse Workforce*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Husaini, 2016, *PENGARUH KEPERIBADIAN, KOMITMEN KERJA DAN KEMATANGAN EMOSIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH (BLUD) RUMAH SAKIT JIWA ACEH*, Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, Volume 1, No. 1, September 2017 - 25
- Isrorina, 2010, *PENGARUH PEMBERDAYAAN PEGAWAI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI IKLIM ORGANISASI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PEKALONGAN*, Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank, TEMA Vol 6 Edisi 1, 2010 hal 19 -31
- Kahn, (dalam Arifin 2014), Organisasi, Jilid I, edisi 5, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mangkunegara, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta
- Marwansyah , 2011, *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nawawi dan Hadari , 2016, *Manajemen Personalia*. PT. Binarupa Aksara, Jakarta

- Noe et.al,2012, *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*.
Lexington, MA: Lexington Books
- Prawirosentono dalam Sutrisno, 2011, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen* (Cetakan Pertama). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai , 2011, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Cetakan Pertama). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins dalam Susilo, 2014, *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Jakarta.
- Siagian, 2014, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. 1st ed. BPFE, Yogyakarta.
- Sri Rahayu, 2017, *PENGARUH KEPERIBADIAN DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KINERJA MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN MODAL SOSIAL SEBAGAI VARIABEL MODERATING*, Alumni Pasca Sarjana, Universitas Stikubank Semarang, ISBN: 978-979-3649-81-8
- Sударusman. E , 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Jambatan
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Yukl dialih bahas oleh Supriyanto, 2012, *Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prenhallindo, Jakarta

KUESIONER

PENGARUH KEPERIBADIAN DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.ASTRA INTERNASIONAL DAIHATSU Tbk

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 contreng /*checklist* (√) 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) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS KEPERIBADIAN (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Ekstroversi						
1	Saya tertarik melakukan banyak aktivitas dalam waktu bersamaan.					
2	Saya siap selalu jika diperlukan					
Kemampuan bersepakat						
3	Saya selalu memiliki kesamaan dalam menyampaikan ide pekerjaan.					
4	Saya memiliki kesamaan dengan pimpinan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.					
Kemampuan mendengarkan suara hati,						
5	Saya lebih mendengarkan suara hati saya daripada mendengarkan perkataan orang lain.					
6	Saya memiliki kebulatan hati yang bisa menilai kebaikan.					
Stabilitas emosi,						
7	Saya memiliki emosi yang cukup stabil.					
8	Saya tidak pernah tersinggung apabila ditegur oleh pimpinan.					

2. VARIABEL BEBAS PEMBERDAYAN (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Keinginan						
9	Saya ingin selalu memberikan yang terbaik untuk perusahaan.					
10	Saya memiliki keinginan untuk selalu menjadi yang terbaik dalam perusahaan.					
Kepercayaan Diri						
11	Saya selalu percaya jika semua tugas yang saya kerjakan akan sangat baik.					
12	Saya selalu percaya terhadap diri sendiri					

Kredibilitas					
13	Semua pekerjaan saya selalu dianggap berkualitas.				
14	Kredibilitas baik dibutuhkan untuk memperbaiki kinerja				
Akuntabilitas					
15	Saya selalu menerima kepercayaan dari pimpinan.				
16	Saya dapat dipercaya				
Komunikasi					
17	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan semua orang				
18	Komunikasi yang baik diperlukan untuk mendapatkan kinerja yang baik				

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kuantitas Kerja						
19	Para karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya.					
20	Kuantitas kerja merupakan indikator kesuksesan perusahaan.					
Kualitas Kerja						
21	Para karyawan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya					
22	Saya memiliki kultas kerja baik					
Kerjasama						
23	Saya selalu memiliki kerja sama yang baik dengan setiap karyawan					
24	Kerja sama akan meningkatkan prestasi karyawan					
Tanggung Jawab						
25	Setiap karyawan memiliki tanggung jawab sesuai dengan jabatan yang diemban.					

26	Saya memiliki tanggung jawab yang baik.					
Inisiatif						
27	Saya sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan					
28	Saya memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik					

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

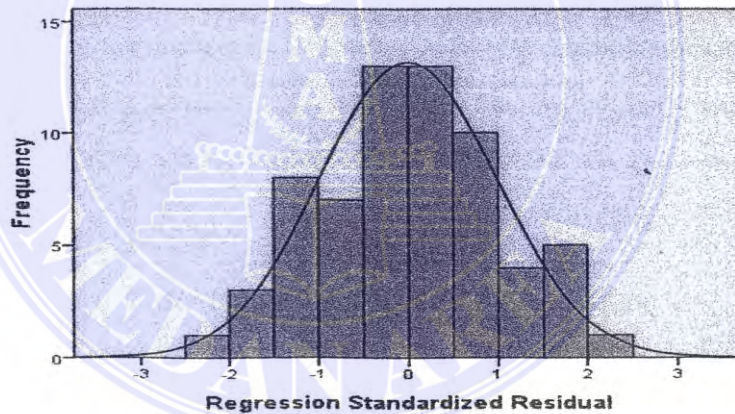


One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.29869376
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.543
Asymp. Sig. (2-tailed)		.930
a. Test distribution is Normal.		

Histogram

Dependent Variable: Kinerja



Mean =2.58E-16
Std. Dev. =0.984
N =65

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.488	2.177		5.277	.000
	Kepribadian	.268	.099	.313	2.695	.000
	Pemberdayaan	.237	.079	.349	3.007	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.196	2	24.598	14.128	.000 ^a
	Residual	107.943	62	1.741		
	Total	157.138	64			

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan, Kepribadian

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.560 ^a	.313	.291	1.319

a. Predictors: (Constant), Pemberdayaan, Kepribadian

b. Dependent Variable: Kinerja

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78