

**PENGARUH PERCAYA DIRI DAN KEPRIBADIAN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DISTRIVERSA
BUANAMAS CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

**YUNITA WULAN SYAPUTRI
158320032**



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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/6/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)10/6/26

**PENGARUH PERCAYA DIRI DAN KEPRIBADIAN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DISTRIVERSA
BUANAMAS CABANG MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

**YUNITA WULAN SYAPUTRI
158320032**



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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/6/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)10/6/26

Judul Skripsi : Pengaruh Percaya Diri dan Kepribadian Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Distriversa Buanamas Cabang Medan
Nama : YUNITA WULAN SYAPUTRI
NPM : 158320032
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

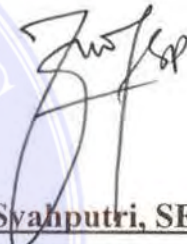
Disetujui Oleh :

Komisi
Pembimbing



H. Amrin Mulia U. Nst, SE.MM

Pembimbing I



Yuni Syahputri, SE.M.Si

Pembimbing II



Dr. H. H. Effendi, SE.M.Si

Dekan



Teddi Pribadi, SE.MM

Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 02 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, 02 April 2019



Handwritten signature of Yunita Wulan Syaputri.

YUNITA WULAN SYAPUTRI
158320032

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh percaya diri dan kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Distriversa Buanamas Medan. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian asosiatif yang menggabungkan dua variabel atau lebih dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), dan daftar pertanyaan (*questionnaire*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 80 orang. 60 orang karyawan tetap dan 20 orang karyawan tidak tetap, penelitian ini saya mengambil sampel populasi 60 karyawan tetap. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0.005 < 0.005$ dan $t_{hitung} 2,937 > t_{tabel} 2.001$. sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Percaya Diri (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $t_{hitung} 3,005 > t_{tabel} 2.001$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kepribadian (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $16.627 > 3.15$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Percaya Diri (X1) dan Kepribadian (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci : percaya diri, kepribadian dan Kinerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out and analyze the influence of confidence and personality on employee performance at PT. Distriversa Buanamas Medan. The research method used is associative research that combines two or more variables where the variable is measured by a Likert scale. The method of data collection is done by interview (interview), and a list of questions (questionnaire). The population in this study were all employees of 80 people. 60 permanent employees and 20 non-permanent employees, this study I took a sample of 60 permanent employees. Sampling with a saturated sampling method or better known as census. Data processing uses SPSS version 22 software, with descriptive analysis and hypothesis testing of multiple regression analysis. The results showed that the significance value for the effect of X1 on Y was known as $0.005 < 0.005$ and $t_{hitung} 2.937 > t_{table} 2001$. so that it can be concluded that there is an influence of Confidence (X1) on employee performance (Y), it is known that the significance value for the effect of X2 on Y is $t_{count} 3.005 > t_{table} 2001$, so it can be concluded that there is influence of Personality (X2) on employee performance (Y) and it is known that the significance value for the effect of X1 and X2 simultaneously on Y is equal to $0,000 < 0.05$ and the value of $F_{count} > F_{table}$ is $16,627 > 3.15$, so it can be concluded that Confidence (X1) and Personality (X2) simultaneously have a significant effect on employee performance (Y).

Keywords: *confidence, personality and 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 percaya Diri dan kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Distriversa Buanamas Medan “**

Dengan selesainya skripsi ini, secara khusus mengucapkan terima kasih kepada keluarga 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-sebesarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M,Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr.Ihsan Effendi, SE, M.si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pribadi SE, M.M selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area.

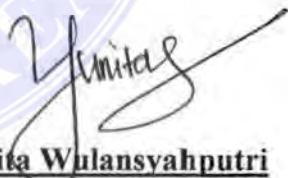
4. Bapak Herry Syahrial.SE.Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area
5. Bapak Ir. Muhammad Yamin Siregar, M.M, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area
6. Bapak Amrin Mulia U. Nasution SE.MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini.
7. Ibu Yuni Syahputri SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini.
8. Bapak Teddi Pribadi SE, M.si selaku sekretaris Dosen pembimbing yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan berkas dan administrasi Universitas Medan Area.
11. Kedua orang tua saya yang telah banyak berjasa dalam membesarkan saya dan mensupport semua kebutuhan saya.
12. Buat sahabatku Nurul Faradila, T.siti Nurhaliza, Nurlisa, Ekty Lovenda, dan Maria Elisabeth yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
13. Buat sahabatku Egi Kurniasandi, Muhammad Haikal, Fiska, Gita dan Sari yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

14. Buat adik saya Bagus Prio Pambudi dan terkasih Syahrial yang terus memberikan semangat dan dukungannya tiada henti untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
15. Semua teman stambuk 2015 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Grup A/B yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

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 tesis ini. Semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia, Amin ya robbal 'alamin.

Medan, Februari 2019

Penulis


Yunita Wulansyahputri
15.832.0032

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Kinerja.....	7
2.1.1. Pengertian Kinerja	7
2.1.2. Manfaat Kinerja	8
2.1.3. Standar Kinerja	9
2.1.3. Indikator Kinerja.....	10
2.2. Percaya Diri.....	11
2.2.1. Pengertian Percaya Diri	11
2.2.2. Ciri-Ciri Percaya Diri.....	12
2.2.3. Indikator Percaya Diri.....	12
2.3. Kepribadian Karyawan	13
2.3.1. Pengertian Kepribadian Karyawan	13
2.3.2. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kepribadian	14
2.3.3. Indikator Kepribadian Karyawan.....	15
2.4. Penelitian Terdahulu	15
2.5. Kerangka Konsep.....	18
2.6. Hipotesis	21

BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	22
3.1.	Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	22
3.1.1.	Jenis Penelitian	22
3.1.2.	Lokasi Penelitian	22
3.1.3.	Waktu Penelitian	22
3.2.	Populasi Dan Sampel Penelitian	23
3.2.1.	Populasi	23
3.2.2.	Sampel	23
3.3.	Defenisi Operasional	24
3.4.	Jenis dan Sumber Data Penelitian	25
3.5.	Tehnik Pengumpulan Data	25
3.6.	Tehnik Analisis Data	26
3.6.1.	Uji Validitas da Reliabilitas	26
3.6.2.	Uji Asumsi Klasik	28
3.6.3.	Uji Statistik	29
3.6.4.	Koefisien Determinasi	30
BAB IV.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
4.1.	Hasil Penelitian	31
4.1.1.	Gambaran Umum PT. Distriversa Buanamas	31
4.1.2.	Visi Misi dan Tujuan PT. Distriversa Buanamas .	32
4.1.3.	Struktur Organisasi	33
4.1.4.	Penyajian Data Responden	35
4.1.5.	Penyajian Data Angket Responden	36
4.2.	Pembahasan	45
4.2.1.	Uji Validitas Dan Realibilitas	45
4.3.	Uji Asumsi Klasik	48
4.3.1.	Uji Normalitas	48
4.3.2.	Uji Multikorelasi	50
4.3.3.	Uji Heteroskedastisitas	51
4.4.	Uji Statistik	53
4.4.1.	Analisis Regresi Linier Berganda	53

4.5. Uji Hipotesis	54
4.5.1. Uji Parsial (Uji t)	54
4.5.2. Uji Simultan (Uji F).....	55
4.5.3. Koefisien Determinasi	56
4.5.4. Pembahasan Hasil Penelitian	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka konseptual.....	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	34
Gambar 4.2 Histogram.....	49
Gambar 4.3 P.Plot.....	50
Gambar 4.4 Scarplot.....	52



DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel2.1.	Penelitian Terdahulu	16
Tabel3.1	Jadwal Penelitian.....	22
Tabel 3.2.	Daftar Populasi Karyawan	23
Tabel 3.3	Operasional Variabel	24
Tabel3.4	Bobot Nilai angket	26
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	35
Tabel 4.2	Usia Responden	35
Tabel 4.3	Pertanyaan 1.....	36
Tabel4.4	Pertanyaan 2.....	37
Tabel4.5	Pertanyaan 3.....	37
Tabel4.6	Pertanyaan 4.....	38
Tabel4.7	Pertanyaan 5.....	38
Tabel4.8	Pertanyaan 6.....	39
Tabel4.9	Pertanyaan 7.....	39
Tabel4.10	Pertanyaan 8.....	40
Tabel 4.11	Pertanyaan 9.....	40
Tabel4.12	Pertanyaan 10.....	41
Tabel4.13	Pertanyaan 11.....	42
Tabel 4.14	Pertanyaan 12.....	42
Tabel4.15	Pertanyaan 13.....	43
Tabel4.16	Pertanyaan 14.....	43
Tabel4.17	Pertanyaan 15.....	44
Tabel4.18	Pertanyaan 16.....	44
Tabel4.19	Uji Validitas	45
Tabel 4.20	Uji Realibilitas	47
Tabel4.21	kolmogorov	48
Tabel4.22	Multikolinearitas	51
Tabel4.23	Analisis Linier Berganda	53

Tabel4.24	Uji t (Parsial).....	54
Tabel4.25	Uji F	56
Tabel4.26	Koefisien Determinasi	56



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah merupakan satu-satunya sumber daya yang menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang harus diperhatikan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk memperhatikan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Tercapainya tujuan tidak hanya bergantung pada organisasi tetapi juga bergantung pada usaha para karyawan dengan kesadaran mereka mengembangkan kemampuan, keahlian serta keterampilannya dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggungjawabnya, sedangkan peranan organisasi atau perusahaan adalah dengan memberikan kesempatan dalam bentuk apapun, seperti salah satu contohnya pelatihan dan pengembangan pada karyawan untuk dapat berkembang dan berprestasi.

Menurut Mangkunegara (2011:21), kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Menurut kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, harapan mengenai imbalan,

dorongan, kepribadian, kebutuhan, persepsi terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal serta kepercayaan diri.

Kepercayaan diri merupakan salah satu unsur kepribadian yang memegang peranan penting bagi kehidupan manusia. Banyak ahli mengakui bahwa kepercayaan diri merupakan faktor penting penentu kesuksesan seseorang. Banyak tokoh-tokoh hebat yang mampu menggapai kesuksesan dalam hidup karena mereka memiliki karakter yang disebut kepercayaan diri. Sebagaimana pernyataan yang diungkap oleh Spencer (2013:71) bahwa self confidence atau kepercayaan diri merupakan model umum yang dimiliki para unggulan (superior performers). Tidak dapat disangkal lagi bahwa untuk mencapai suatu pencapaian dalam hidup manusia membutuhkan kepercayaan diri, namun permasalahannya banyak orang yang tidak memiliki rasa percaya diri meski pandai secara akademik. Hal ini dikarenakan kepercayaan diri ini bukan sesuatu yang dapat tumbuh dan ada dalam diri seseorang dengan sendirinya.

PT. Distriversa Buanamas adalah perusahaan yang bergerak dibidang distribusi obat-obatan, makanan dan kosmetik. Selama ini perusahaan ini sangat mementingkan pelayanan terhadap pelanggan-pelanggannya. Pelanggan adalah raja, dimana setiap pembelian yang dilakukan pelanggan merupakan hal yang paling penting dalam meningkatkan laba perusahaan. Tetapi pelayanan terhadap konsumen tidak akan bisa dilakukan secara optimal jika tidak didukung oleh kesiapan karyawan dalam bekerja.

Dalam melaksanakan pekerjaannya tidak semua karyawan memiliki kemampuan yang sama, kerap kali ada karyawan kurang bisa mengimbangi apa yang menjadi visi dan misi perusahaan. Padahal perusahaan tidak pernah

membeda-bedakan dalam peningkatan mutu karyawan seperti pelatihan dan lain-lain. Perbedaan kecerdasan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tergantung kepada kepercayaan diri karyawan. Ada beberapa karyawan yang kepercayaan dirinya kurang, kerap sekali melakukan kesalahan dalam bekerja, baik dalam membuat pelaporan kerja maupun dalam memberikan layanan kepada pelanggan. Tentu saja hal tersebut mempengaruhi pencapaian kinerja yang diharapkan perusahaan. Selain kepercayaan diri karyawan, Kepribadian juga merupakan hal yang tak kalah pentingnya dengan kepercayaan diri karyawan.

Kepribadian seseorang yang dewasa biasanya dianggap terbentuk dari faktor keturunan maupun lingkungan yang dipengaruhi oleh kondisi. Meskipun kepribadian tiap-tiap individu berbeda, namun pembentukan kepribadian sangat dipengaruhi oleh lingkungan serta aktivitas sosial dan kebudayaan di kehidupannya. Kepribadian merupakan sesuatu yang dapat berubah, kepribadian secara teratur tumbuh dan mengalami perubahan. Kepribadian itu merupakan suatu kebulatan, dan kebulatan itu bersifat kompleks, sedang kekompleksannya itu disebabkan oleh karena banyaknya faktor-faktor, faktor dalam dan faktor luar yang ikut menentukan kepribadian itu. Paduan antara faktor dalam dan faktor luar itu menimbulkan gambaran unik. Artinya tidak ada orang yang memiliki kepribadian yang benar-benar sama persis, setiap orang pasti memiliki kepribadian dan keunikan sendiri-sendiri.

Menurut Maddi dikutip Mohyi (2015:112) kepribadian adalah himpunan karakteristik, kecenderungan, budaya, dan lingkungan. Kepribadian adalah total jumlah dari cara-cara dalam mana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang-orang lain.

Berkaitan dengan kepribadian karyawan. Pihak perusahaan sangat peduli dalam konseling terhadap kepribadian karyawan. Pihak pimpinan sangat tahu, jika kepribadian sangat berhubungan dengan sikap, perasaan, ekspresi dan tempramen seseorang. Seseorang karyawan jika dihadapkan pada situasi tertentu kadang berkecendrungan berperilaku baku berpola. Kadang-kadang akan sangat merugikan perusahaan. Pada saat tertentu, ada saja karyawan yang kurang sabar dan cenderung emosi dalam melayani konsumen, terutama konsumen yang sangat kritis.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh percaya diri dan kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Distriversa Buanamas Medan”**.

1.2. Perumusan Masalah.

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

1. Apakah percaya diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas Medan?
2. Apakah keperibadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas Medan?
3. Apakah percaya diri dan keperibadian secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah percaya diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah percaya diri dan kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti
Mengetahui dan mengembangkan pengetahuan dengan judul dan membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan
Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh percaya diri dan kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan 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 dan komitmen dan tanggung jawab terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja.

2.1.1. Pengertian Kinerja.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2016:92).

Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2015:112) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai

oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.2. Manfaat Kinerja.

Kinerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk meningkatkan standar pekerjaannya sampai di atas rata-rata. Dan tentunya kinerja sangat bermanfaat bagi organisasi ataupun suatu perusahaan.

Menurut Bittel dan Newstrom (2013: 216) menyatakan bahwa ada tiga manfaat kinerja, yaitu:

- a) Untuk mendorong perilaku yang baik atau memperbaiki serta mengikis kinerja yang dibawah standar.
- b) Untuk memuaskan rasa ingin tahu pegawai tentang seberapa baik kinerjanya.
- c) Untuk memberikan landasan yang kuat bagi pengambilan keputusan selanjutnya sehubungan dengan karir seorang pegawai.

Sedangkan menurut Robbins (2013: 58) secara garis besar menyatakan bahwa manfaat kinerja adalah:

1. Memberikan masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, seperti promosi, transfer, dan putusan hubungan kerja.
2. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, melalui evaluasi kinerja dapat menunjuk dengan tepat keterampilan dan kompensasi pegawai yang tidak memadai untuk kemudian dapatdikembangkan dan diperbaiki melalui program.

3. Mengetahui efektivitas seleksi/penempatan pegawai baru dan program pendidikan dan pelatihan.
4. Memberikan umpan balik kepada pegawai mengenai bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka.

2.1.3. Standar Kinerja.

Untuk mendapatkan ukuran dari kinerja yang dilakukan oleh pegawai, hendaknya ditentukan standar yang bisa menilai sejauh mana batasan yang dapat dikatakan kinerja seorang pegawai dikatakan baik.

Menurut Schular & Jackson (2014: 11) “Ada tiga jenis dasar kriteria kinerja”, yaitu:

- a. Kriteria berdasarkan sifat (memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan).
- b. Kriteria berdasarkan perilaku (kriteria yang penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal).
- c. Kriteria berdasarkan hasil (kriteria yang fokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan).

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak kriteria kinerja, maka peneliti menggunakan kriteria kinerja menurut para ahli yang meliputi: efektivitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

2.1.4. Indikator Kinerja.

Kinerja merupakan satu notulen yang dibuat untuk menilai hasil dari kualitas pekerjaan dari pegawai. Dan biasanya yang menjadi tolak ukur dari kinerja, ditentukan oleh indikatornya.

Menurut Tika, (2016:92). untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator kinerja, antara lain adalah:

- a. Kualitas (*Quality*) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- b. Kuantitas (*Quantity*) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu (*Timeliness*) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
- d. Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
- e. Hubungan antar perseorangan (*interpersonal impact*) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan

perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

2.2. Percaya Diri.

2.2.1. Pengertian Percaya Diri.

Percaya diri berasal dari bahasa Inggris yakni *self confidence* yang artinya percaya pada kemampuan, kekuatan dan penilaian diri sendiri. Jadi dapat dikatakan bahwa penilaian tentang diri sendiri adalah berupa penilaian yang positif. Penilaian positif inilah yang nantinya akan menimbulkan sebuah motivasi dalam diri individu untuk lebih mau menghargai dirinya.

Pengertian secara sederhana dapat dikatakan sebagai suatu keyakinan seseorang terhadap gejala aspek kelebihan yang dimiliki oleh individu dan keyakinan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan hidupnya (Thursan, 2013:63).

Menurut Hakim (dalam Polpoke, 2014:31) secara sederhana mengungkapkan bahwasanya kepercayaan diri merupakan suatu keyakinan seseorang terhadap segala aspek kelebihan yang dimilikinya dan keyakinan tersebut mempunyai merasa mampu untuk mencapai berbagai tujuan di dalam hidupnya

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa percaya diri adalah kesadaran individu akan kekuatan dan kemampuan yang dimilikinya, meyakini adanya rasa percaya dalam dirinya, merasa puas terhadap dirinya baik yang bersifat batiniah maupun jasmaniah, dapat bertindak sesuai dengan kepastiannya serta mampu mengendalikannya dalam mencapai tujuan yang diharapkannya.

2.2.2. Ciri-ciri Percaya Diri

Menurut Thursan, (2014:63).Terdapat beberapa ciri-ciri orang yang memiliki rasa percaya diri yangtinggi, diantaranya:

1. Selalu bersikap tenang dalam mengerjakan segala sesuatu.
2. Mempunyai potensi dan kemampuan yang memadai.
3. Mampu menetralisasi ketegangan yang muncul di dalam berbagaisituasi.
4. Mampu menyesuaikan diri dan berkomunikasi di berbagai situasi.
5. Memilikikondisi mental dan fisik yang cukup menunjang penampilannya.
6. Memiliki kecerdasan yang cukup.
7. Memiliki pengalaman hidup yang menempa mentalnya menjadi kuat dan tahan di dalam menghadapi berbagai cobaan hidup.
8. Selalu bereaksi positif di dalam menghadapi berbagai masalah. Misalnya dengan tetap tegar, tabah dan sabar dalam menghadapipersoalan hidup.

2.2.3. Indikator Percaya Diri

Indikator kepercayaan diri Thursan, (2014:63 merumuskan beberapa aspek dari Lauster dan Guilford yang menjadi ciri maupun indikator dari kepercayaan diri yaitu :

1. Mampu Berinteraksi dengan lingkungan. individu merasa kuat terhadap tindakan yang dilakukan hal ini didasari oleh adanya keyakinan terhadap kekuatan, kemampuan, dan ketrampilan yang dimiliki. Ia merasa optimis, cukup ambisius, tidak selalu memerlukan

bantuan orang lain, sanggup bekerja keras, mampu menghadapi tugas dengan baik dan bekerja secara efektif serta bertanggung jawab atas keputusan dan perbuatannya.

2. Memiliki tanggung jawab. Hal ini didasari dengan kemampuan menyelesaikan tugas lebih baik dari yang sebelumnya, dan dilandasi oleh adanya keyakinan dalam berhubungan sosial. Ia merasa bahwa kelompoknya atau orang lain menyukainya, aktif menghadapi keadaan lingkungan, berani mengemukakan kehendak atau ide-idenya secara bertanggung jawab dan tidak mementingkan diri sendiri.
3. Berani bertanya dan menyampaikan pendapat. Individu memiliki ketenangan sikap dan konsisten, hal ini didasari oleh adanya keyakinan terhadap kekuatan dan kemampuannya. bersikap tenang, tidak mudah gugup, cukup toleransi terhadap berbagai macam situasi.

2.3. Kepribadian Karyawan.

2.3.1. 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.

2.3.2. 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.

2.3.3. Indikator Kepribadian.

Ada lima indikator dari kepribadian menurut Siagian, (2014:11):

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

2.4. Penelitian Terdahulu.

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

Table 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rhoudatul Husna Yanif 2016	Pengaruh Percayaan diri terhadap Kinerja pegawai di BKD kota Malang.	Variabel Dependent Kinerja (Y) Variabel Independent Percaya Diri (X)	Hasil penelitian menunjukkan jika percaya diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKD kota malang
2.	Siwi Dyah Ratnasari, Agus Salim Andriansyah 2014	<i>Effect of Self Confident and Self Assessment for Performance with Social Skill as Moderating Variables</i>	Variabel Dependent Performance (Y) Variabel Independent Self confidence (X1) Self assessment (X2)	<i>The results of the study also show that self-confidence is very positive and significant effect on performance, in contrast to assessment that have no significant effect on performance. The purpose of this study was to determine the effect of self-confident and self-assessment of the performance with</i>

				<i>social skills as moderating variables. Without supported with social skills, self-confident even a negative effect on performance. This indicates that you should perform a self-assessment are other people (leaders or peers) not himself.</i>
3.	Nilawati Fiernaningsih 2017	Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Elresas Lamongan	Variabel Dependent Kinerja (Y) Variabel Independent Kepribadian (X1)	Dari hasil penelitian di atas dapat dilihat pada tabel distribusi frekuensi bahwa nilai mean pada variabel pengembangan kepribadian sebesar 4,18 sedangkan untuk variabel kinerja karyawan memiliki nilai mean sebesar 4,29.
4.	Sri Rahayu 2017	Pengaruh Kepribadian dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja	Variabel Dependent Kinerja (Y)	Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kepribadian

		Melalui Organisasional Citizenship Behavior Dengan Modal Sosial Sebagai Variabel Moderating	Variabel Independent Kepribadian (X1) Pemberdayaan (X2)	terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap OCB pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah.
5	Any Isvandiari 2017	Pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Luar asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Dieng Malang	Variabel Dependent Kinerja (Y) Variabel Independent Kepribadian (X1) Disiplin Kerja (X2)	Dari asil penelitian dapat diperoleh suatu implikasi bahwa kepribadian dan disiplin kerja memiliki peranan penting terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan khususnya karyawan dinas luar AJB Bumi Putera 1912 Cabang Dieng Malang.

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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/6/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)10/6/26

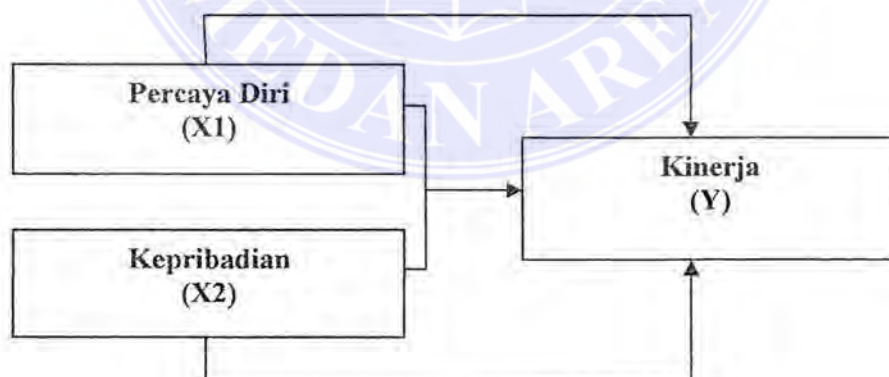
konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2014). Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau intangible (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia (2014:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Salah satu aspek kepribadian yang menunjukkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah tingkat kepercayaan diri seseorang. Percaya diri merupakan salah satu aspek kepribadian yang sangat penting dalam kehidupan. Orang yang percaya diri yakin atas kemampuan mereka sendiri serta memiliki penghargaan yang realistis, bahkan ketika harapan mereka tidak terwujud, mereka tetap berpikiran positif dan dapat menerimanya.

Menurut Simamora buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2015:87), percaya diri adalah kondisi mental atau psikologis diri seseorang yang memberikan keyakinan kuat pada dirinya untuk berbuat. Orang yang tidak percaya diri memiliki konsep diri negatif, kurang percaya dalam kemampuannya, karena itu sering menutup diri. Sebagai perumpamaan, seperti gunung es yang

hanya tampak terlihat sedikit di permukaan lebih banyak, dan tidak tampak secara langsung. Dan karakterlah yang lebih menentukan daripada kepribadian. Juga karakter lebih sulit dideteksi dan apalagi diubah daripada kepribadian, kepribadian adalah permukaan, tapi sebenarnya karakter porsinya.

Menurut Florence Littauer dalam bukunya yang berjudul *Personality Plus*, kepribadian adalah keseluruhan perilaku seorang individu dengan sistem kecenderungan tertentu yang berinteraksi dengan serangkaian situasi. Maka dari itulah situasi diciptakan dalam pembelajaran harus diseimbangkan dengan kebiasaan dan tindakan seseorang, sehingga terdapat perasaan yang memaksa atau tertekan dalam diri orang tersebut. Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh semangat kerja dan promosi jabatan 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. Percaya diri secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas Medan.
2. Kepribadian secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Distriversa Buanamas Medan.
3. Percaya diri dan Kepribadian secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 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), 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

Penelitian berlokasi di PT.Distriversa Buanamas Jalan Gatot Subroto No: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. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 60 karyawan tetap PT. Distriversa Buanamas Cabang Medan. Jumlah keseluruhan karyawan dalam PT. Distriversa Buanamas Medan adalah berjumlah 80 orang. Yang terdiri dari 60 karyawan tetap dan 20 karyawan tidak tetap. Saya mengambil karyawan tetap ini dikarenakan ada potensi peningkatan kinerja dan pengembangan karir pada karyawan tersebut.

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.Distriversa Buanamas cabang Medan. 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 tetap di PT.Distriversa Buanamas cabang Medan yang berjumlah berjumlah 60 orang karyawan tetap, dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

Tabel 3.2
Daftar Populasi Karyawan PT.Distriversa Buanamas

No	Jabatan	Jumlah Orang
1	Supervisor	5
2	Sales Man/ Sales Girl	25
3	Administrasi/IT	6
4	Staff Gudang	6
5	Pengantar Barang	5
6	Operator	2
7	Kolektor	5
8	Inkaso/Financial	6
	Jumlah	60

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 Variavel	Skala Ukur
1	Percaya Diri (X1)	Pengertian secara sederhana dapat dikatakan sebagai suatu keyakinan seseorang terhadap gejala aspek kelebihan yang dimiliki oleh individu dan keyakinan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan hidupnya Thursan, 2012:63	1. Mampu berinteraksi dengan lingkungan 2. Memiliki tanggung jawab 3. Berani bertanya dan menyampaikan pendapat (Thursan, 2012:63)	Likert
2	Kepribadian Karyawan (X2)	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” Siagian, (2014:11)	1. Ekstroversi, 2. Kemampuan bersepakat, 3. Kemampuan mendengarkan suara hati, 4. Stabilitas emosi, 5. Kepribadian yang mencirikan seseorang berdasar imajinasi, (Siagian, 2014:11)	Likert
3.	Kinerja (Y)	Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Ewektivitas Biaya	Likert

		yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2016:92)	5. Hubungan antar perorangan (Tika, 2016:92)	
--	--	---	---	--

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 disebarikan 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. Wawancara merupakan proses interaksi atau komunikasi secaralangsung antara pewawancara dengan responden. Agar wawancaraefektif, maka terdapat berapa tahapan yang harus dilalui

3. Angket adalah pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden, jawaban diisi oleh responden sesuai daftar pertanyaan yang diterima, sedangkan pada wawancara jawaban responden diisi oleh pewawancara.
4. Pemeriksaan dapat dilakukan dapat berupa pemeriksaan laboratorium, pemeriksaan fisik, pemeriksaan radiologis.
5. Daftar pertanyaan (*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 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 pengujian 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 reliable

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

multikolinearitas 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)

X₁ = Variabel bebas (Percaya diri)

X₂ = Variabel bebas (Kepribadian)

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

5.1. Kesimpulan

Dari hasil dan pembahasan pengukuran data diatas dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel percaya diri mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Distriversa Buanamas Medan. Diperoleh Nilai *p-value* pada kolom sig $0.005 < 0.005$ artinya signifikan dan $t_{hitung} 2,937 > t_{table} 2.001$. Hal ini menjelaskan bahwa percaya diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Distriversa Buanamas
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepribadian mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Distriversa Buanamas Medan. Diperoleh Nilai *p-value* pada kolom sig $0.004 < 0.005$ artinya berpengaruh signifikan dan $t_{hitung} 3,005 > t_{table} 2.001$. Hal ini menjelaskan bahwa kepribadian dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Distriversa Buanamas
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan variabel percaya diri dan variable kepribadian mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Distriversa Buanamas Medan. Diperoleh Nilai $F_{hitung} 16.627 > F_{tabel} 3.15$ artinya positif. Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa percaya diri dan kepribadian karyawan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Distriversa Buanamas Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu :

1. Disarankan kepada PT. Distriversa Buanamas Cabang Medan agar mampu berkerja secara efektif, bertanggung jawab dan yakin akan kemampuan yang dimiliki agar bisa meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik dari pada sebelumnya tanpa harus mementingkan diri sendiri dengan cara selalu memberikan arahan, motivasi, bimbingan dan pelatihan, sehingga mampu meningkatkan rasa percaya diri mereka.
2. Disarankan kepada PT. Distriversa Buanamas Cabang Medan agar cukup kooperatif dalam menjalankan tugas dan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, bersikap tenang, tidak tergesa-gesa dalam melakukan pekerjaan, supel dan percaya diri dapat meningkatkan mutu kerja perusahaan tersebut dengan memberikan arahan terhadap karyawan maka diperlukan membangun suasana kerja yang kondusif serta menempatkan karyawan sesuai kemampuan dan karakteristik pribadinya.
3. Untuk peneliti selanjutnya dengan topik yang sama disarankan menggunakan metodologi penelitian dan objek penelitian yang berbeda agar dapat dilihat perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan nantinya sehingga menambah pengetahuan lebih jauh lagi bagi banyak pihak.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afiatin dan Martaniah, 2011, **Evaluasi Kinerja SDM**. Refika Aditama. Bandung.
- Bernardin & Russel, 2013, **Human Resource Management**, alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Bittel dan Newstrom, 2013, **Managing Human Resources**. New Jersey : PearsonPrentice Hall, Fourth Edition.
- Gordon Allort dalam Judge , 2013 , **Organisasi Behavior**, Eighth Edition. New York: McGraw- HillInternasional Book Company.
- Hakim (dalam Polpoke, 2014, **Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses**, Bina Aksara. Jakarta.
- Kuncoro , Mudrajat 2012. **Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis : Bagaimana meneliti dan menulis tesis**. Jakarta :Erlangga.
- Mangkunegara , 2011, **Evaluasi Kinerja SDM**. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira dan Hubeis , 2014, **Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia**, Bogor , Ghalia Indonesia.
- Mohyi , 2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Bumi Aksara. Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Rivai dan Basri, 2015, **Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pemberdayaan Jakarta**: Salemba Empat.
- Robbins, 2014, **Perilaku Organisasi**. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Siagian, 2014 , **Manajemen dan Motivasi**. Balai Aksara. Jakarta.
- Simamora, 2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta.
- Schular & Jackson, 2014, **Human Resource Management**, Third Edition. Australia: JohnWiley & Sons Australia, Ltd .
- Spencer, 2013, **Human Resources Management, And Experiential Approach**, **Megraw HillInternational**, Singapore.
- Sugiyono. 2014. **Metode Penelitian Administrasi**. Bandung: CV. Alfabeta.

Tika, 2016, **Budaya Organisasi**. Edisi pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Thursan, 2014: **Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses**, Bina Aksara. Jakarta.

Jurnal

Any Isvandiari, 2017, **Pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Dieng Malang**, Dosen DPK Jurusan Manajemen STIE AsiA Malang. *Jurnal JIBEKA Volume 8 No 2 Agustus 2014 : 1 – 6*

Iswahyudi, 2014, **Pengaruh Percaya diri Dan Pengendalian emosi Terhadap efikasi Guru Di SMP Negeri Kecamatan Juwana, Program Pascasarjana Universitas Stikubank Semarang**, *J Edu. Vol. 2, No.2. 115-121. Kabuapaten Pati.*

Nilawati Fiernaningsih, 2017, **Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Elresas**, *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Volume : 11, Nomor : 2, Desember 2017, ISSN 1978-726X

Siwi Dyah Ratnasari, Agus Salim Andriansyah, 2014, *Effect of Self Confident and Self Assessment for Performance with Social Skill as Moderating Variables*, *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 16, Issue 11. Ver. VI (Nov. 2014), PP 43-47 www.iosrjournals.org.*

Sri Rahayu, 2017, **Pengaruh Kepribadian dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Melalui Organisasi Sosial**. Kajian Multi Disiplin Ilmu untuk Mewujudkan Poros Maritim dalam Pembangunan Ekonomi Berbasis Kesejahteraan Rakyat ISBN: 978-979-3649-81-8

Rhoudatul Husna Yanif, 2016, **Pengaruh Percaya diri terhadap kinerja pegawai di BKD kota Malang**. *Jurnal JIBEKA Vol.10, No.2 117-119.*

LAMPIRAN



KUESIONER

PENGARUH PERCAYA DIRI DAN KEPERIBADIAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.DISTRIVERSA BUANAMAS CABANG 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 contreng /*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) |
| RR | = Ragu-Ragu | (diberi nilai 3) |
| TS | = Tidak Setuju | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL PERCAYA DIRI (X₁)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Mampu berinteraksi dengan lingkungan						
1	Didasari keyakinan dan kemampuan saya optimis untuk meningkatkan kinerja didalam perusahaan.					
2	Saya mampu berkerja secara efektif serta bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas kerja.					
Memiliki tanggung jawab						
3	Yakin akan kemampuan yang dimiliki agar kinerja saya dapat lebih baik dari pada yang sebelumnya.					
4	Bertanggung jawab dalam mengemukakan ide dan tidak mementingkan diri sendiri agar kinerja dapat meningkat.					
Berani bertanya dan menyampaikan pendapat						
5	Memiliki ketenangan sikap dan konsisten untuk meningkatkan kualitas kerja saya didalam perusahaan.					
6	Toleransi dalam Menerima saran dan pendapat dari karyawan lain agar dapat meningkatkan kinerja saya didalam perusahaan.					

2. VARIABEL BEBAS KEPERIBADIAN (X₂)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Ekstroversi						
1	Supel dan percaya diri dalam melaksanakan tugas yang diberikan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.					

Kemampuan bersepakat						
2	Saya cukup kooperatif dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan agar kualitas kerja lebih baik.					
Sifat berhati – hati						
3	Saya dapat diandalkan dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu yang ditentukan perusahaan.					
Stabilitas emosi						
4	Bersikap tenang,tentram dalam menyelesaikan pekerjaan agar kinerja saya tetap stabil didalam perusahaan.					
Terbuka terhadap hal – hal baru						
5	Saya bisa dipercaya untuk membangun kinerja yang lebih baik lagi bersama karyawan lain agar tercapainya tujuan perusahaan.					

VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Saya akan meningkatkan kualitas kinerja didalam perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai.					
Kuantitas						
2	Mampu mengerjakan pekerjaan melebihi jumlah yang ditetapkan perusahaan agar menguntungkan didalam perusahaan.					
Ketepatan Waktu						
3	Saya dapat memaksimalkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan agar perusahaan menghemat biaya yang tidak diperlukan.					

Efektivitas							
4	Berusaha memaksimalkan kinerja saya dalam menjalankan tugas agar tidak mengalami kerugian didalam perusahaan.						
Hubungan antar Perseorangan							
5	Berusaha memaksimalkan kinerja saya dalam menjalankan tugas agar tidak mengalami kerugian didalam perusahaan.						

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



LAMPIRAN DATA TABULASI RESPONDEN

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL PERCAYA DIRI (X1)							
ITEM							
No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	4	4	4	4	26
3	5	5	5	4	5	5	29
4	5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	5	4	5	5	29
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	5	4	6	30
8	5	5	4	2	2	4	22
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	4	5	29
11	5	5	5	5	4	5	29
12	5	5	4	4	3	5	26
13	4	4	4	4	4	5	25
14	4	4	5	4	5	5	27
15	4	4	5	5	4	4	26
16	5	5	4	5	4	4	27
17	5	5	5	4	5	5	29
18	5	5	4	4	5	3	26
19	4	4	4	4	4	5	25
20	4	4	5	4	4	4	25
21	5	5	4	4	4	5	27
22	5	5	3	5	5	4	27
23	4	4	4	5	5	4	26
24	5	5	5	5	4	5	29
25	5	5	4	5	4	4	27
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	5	4	4	5	26
28	5	5	4	5	5	5	29
29	5	5	5	4	4	4	27
30	5	5	5	5	4	5	29
31	5	5	5	5	4	4	28
32	5	5	5	4	4	4	27
33	4	4	5	4	5	4	26
34	4	4	5	4	5	4	26
35	5	5	5	5	5	4	29

36	5	5	5	5	4	4	28
37	5	5	5	5	4	4	28
38	4	4	5	4	4	4	25
39	4	4	3	4	3	3	21
40	4	4	4	4	4	5	25
41	4	4	4	5	4	5	26
42	5	5	4	5	4	5	28
43	5	5	4	5	5	5	29
44	5	5	4	5	5	3	27
45	5	5	3	4	5	4	26
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	4	4	4	4	24
50	4	4	4	4	4	4	24
51	5	5	5	5	5	5	30
52	5	5	4	5	5	4	28
53	5	5	5	4	4	5	28
54	5	5	5	2	5	5	27
55	5	5	5	5	5	5	30
56	5	5	5	5	5	5	30
57	5	5	5	5	5	6	31
58	5	5	4	4	4	4	26
59	5	5	5	5	5	5	30
60	5	5	5	5	4	5	29

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL KEPERIBADIAN (X2)						
ITEM						
No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
1	5	4	4	3	4	20
2	5	5	4	4	4	22
3	5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	2	4	18
5	5	5	5	4	5	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	4	4	5	23
8	4	4	2	3	4	17
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	4	4	5	23
11	5	5	5	5	5	25

12	5	4	4	2	1	16
13	4	4	4	4	4	20
14	5	5	5	2	4	21
15	4	5	4	3	4	20
16	4	4	4	2	4	16
17	5	5	5	4	5	24
18	5	5	4	3	4	21
19	4	4	5	4	4	21
20	5	5	5	4	4	23
21	5	4	4	4	4	21
22	4	5	4	3	4	20
23	5	5	4	4	3	21
24	4	5	5	4	5	23
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	5	25
27	5	4	4	3	4	20
28	5	5	4	5	4	23
29	4	4	4	3	4	19
30	5	5	5	4	5	24
31	5	4	3	4	4	20
32	4	4	4	3	4	19
33	5	4	3	4	4	20
34	5	4	4	4	4	19
35	4	4	5	3	4	20
36	5	5	4	3	4	21
37	4	5	4	5	3	21
38	4	4	5	5	3	21
39	4	4	5	4	5	22
40	5	5	3	4	5	22
41	5	4	3	4	5	21
42	5	5	4	4	5	23
43	4	5	4	3	4	20
44	4	4	4	4	4	20
45	5	4	5	3	4	21
46	5	4	5	5	4	23
47	4	4	3	5	4	20
48	4	4	3	5	4	20
49	4	4	4	3	4	19
50	5	4	4	3	4	20
51	4	4	4	3	4	19
52	5	5	4	4	4	22

53	5	5	4	4	4	22
54	4	4	4	2	4	18
55	5	5	5	4	5	24
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	4	4	5	24
58	4	4	2	3	4	17
59	5	5	5	5	5	25
60	5	5	4	4	5	23

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL KINERJA (Y)						
ITEM						
No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	4	4	4	22
3	5	4	4	5	5	23
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	4	23
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	4	5	4	5	3	21
9	5	5	5	5	5	25
10	4	5	4	4	4	21
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	4	5	5	24
13	5	4	4	4	4	21
14	5	5	4	5	4	23
15	5	5	4	5	4	23
16	5	5	4	4	4	23
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	4	4	4	22
19	5	5	5	4	5	24
20	5	5	4	4	4	22
21	5	4	4	4	5	22
22	5	5	3	4	4	21
23	5	4	4	4	4	21
24	4	5	5	5	5	24
25	5	4	4	5	4	22
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	4	5	5	24
28	5	5	4	5	4	23

29	5	5	4	4	4	22
30	5	5	4	5	5	24
31	4	5	4	4	4	21
32	5	4	4	4	4	21
33	4	4	3	4	4	19
34	4	4	4	5	4	21
35	4	5	3	5	5	22
36	4	5	4	5	5	23
37	4	5	4	5	4	22
38	5	5	4	5	4	23
39	5	4	5	4	5	23
40	5	4	5	4	5	23
41	5	4	5	4	4	22
42	5	5	4	4	4	22
43	4	5	4	5	5	23
44	4	5	4	5	5	23
45	4	4	5	5	4	22
46	4	4	5	5	4	22
47	4	5	3	5	5	22
48	4	5	4	5	4	22
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	5	5	5	5	5	25
52	5	5	4	4	4	22
53	5	4	4	5	5	23
54	4	4	4	4	4	20
55	5	5	5	4	4	23
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	5	5	5	25
58	4	5	4	5	3	21
59	5	5	5	5	5	25
60	4	5	4	4	4	21

LAMPIRAN SPSS PENELITIAN

VARIABEL PERCAYA DIRI (X1)

Pertanyaan 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	18	30.0	30.0	30.0
5	42	70.0	70.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Pertanyaan 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	18	30.0	30.0	30.0
5	42	70.0	70.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

pertanyaan 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	5.0	5.0	5.0
4	23	38.3	38.3	43.3
5	34	56.7	56.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Pertanyaan 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.3	3.3	3.3
4	27	45.0	45.0	48.3
5	31	51.7	51.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

pertanyaan 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	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	

pertanyaan 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	5.0	5.0	5.0
4	25	41.7	41.7	46.7
5	32	53.3	53.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

KEPRIBADIAN KARYAWAN (X2)

pertanyaan 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	22	36.7	36.7	36.7
5	38	63.3	63.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Pertanyaan 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	28	46.7	46.7	46.7
5	32	53.3	53.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

pertanyaan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	46.7	46.7	46.7
	5	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pertanyaan 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	8.3	8.3	8.3
	3	16	26.7	26.7	35.0
	4	26	43.3	43.3	78.3
	5	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

pertanyaan 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.3	3.3
	3	6	10.0	10.0	13.3
	4	32	53.3	53.3	66.7
	5	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

VARIABEL KINERJA(Y)

Pertanyaan 12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	21	35.0	35.0	35.0
5	39	65.0	65.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Pertanyaan 13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	18	30.0	30.0	30.0
5	42	70.0	70.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Pertanyaan 14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	18	30.0	30.0	30.0
5	42	70.0	70.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Pertanyaan 15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	26	43.3	43.3	43.3
5	34	56.7	56.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

pertanyaan 16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	6.7	6.7	6.7
4	36	60.0	60.0	66.7
5	20	33.3	33.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

REGRESSION

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepribadian, Percaya Diri ^a		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	.607 ^a	.368	.346	1.274

a. Predictors: (Constant), Kepribadian, Percaya Diri

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.008	2	27.004	16.627	.000 ^a
	Residual	92.576	57	1.624		
	Total	146.583	59			

a. Predictors: (Constant), Kepribadian, Percaya Diri

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.359	2.179		4.755	.000
	Percaya Diri	.251	.086	.350	2.937	.005
	Kepribadian	.252	.084	.358	3.005	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

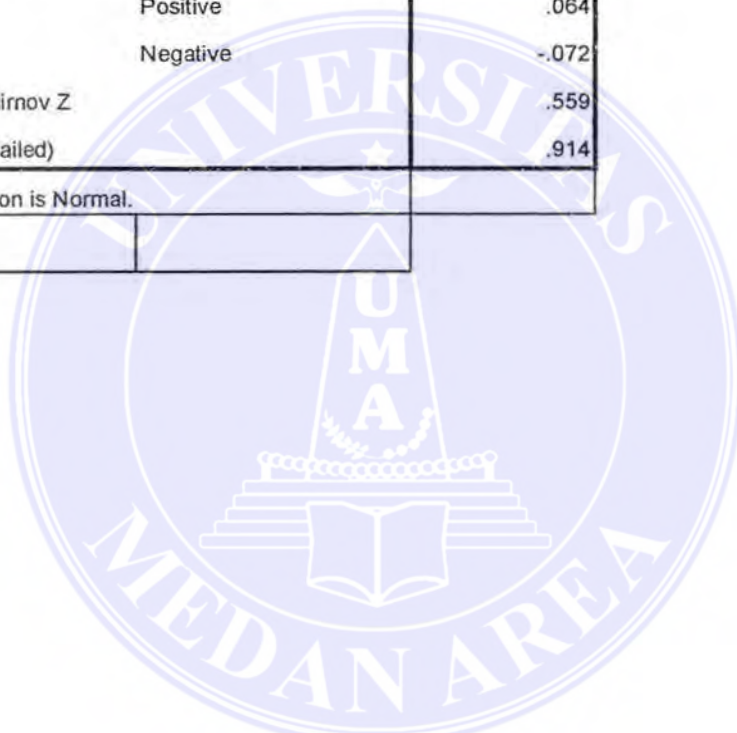
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.17	24.20	22.58	.957	60
Residual	-2.933	3.076	.000	1.253	60
Std. Predicted Value	-2.520	1.688	.000	1.000	60
Std. Residual	-2.302	2.414	.000	.983	60

a. Dependent Variable: Kinerja

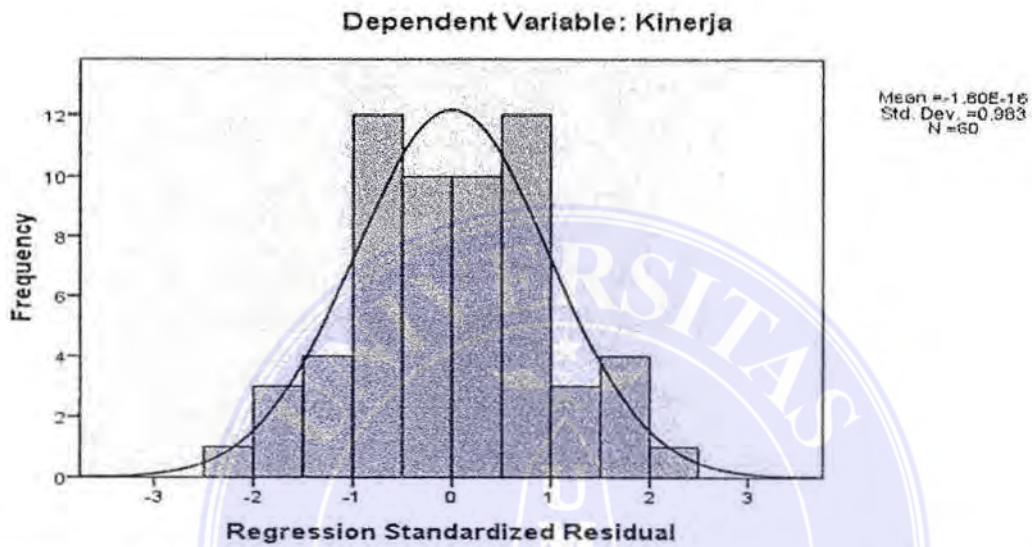
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25262848
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.064
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.559
Asymp. Sig. (2-tailed)		.914
a. Test distribution is Normal.		



CARTS

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

