

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri farmasi, makanan , kosmetik dan produk bayi, bahkan sampai bahan kimia adalah PT.Distriversa Buanamas Perusahaan ini berpusat di Jakarta dan mempunyai cabang dibeberapa provinsi di Indonesia antara lain Surabaya, Bandung, Jogja, Solo, Bali, Palembang , Medan dan banyak lagi mencapai 21 provinsi di seluruh Indonesia. PT.Distriversa Buanamas berdiri di Indonesia tahun 1974 dibentuk sehingga sampai sekarang mencapai usia 41 tahun. Pada usianya yang cukup lama tersebut tidak terlepas dari hambatan. dalam menjalankan usaha tersebut apalagi dalam kondisi ekonomi yang selalu dipengaruhi oleh lemahnya nilai tukar rupiah dapat mempengaruhi dari segi penjualan dan cost yang dikeluarkan, namun demikian PT.Distriversa Buanamas tetap menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap konsumennya dan masih tetap menjalankan usahanya sebagai mana mestinya, inilah salah satu bukti perusahaan ini memiliki pengalaman dalam mengelola perusahaan . Selain itu pemimpin dan karyawan-karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut sudah banyak berpengalaman sehingga mampu mempertahankan keberadaan perusahaan tersebut di pasar saat ini.

PT. Distriversa Buanamas medan terletak di jalan Gatot Subroto No: 248 Medan Produk yang di pasaran paling banyak berkaitan dengan obat-obatan, makanan dan kosmetik. dipasarkan mulai dari seluruh provinsi sumatera Utara, Aceh , Sumatra Barat dan Riau. Produk-produk tersebut bahan bakunya berasal

dari Eropa dan produksi di pabriknya daerah kawasan industri Pulogadung Jakarta Timur.

Perusahaan ini mempunyai badan hukum yaitu Perseroan Terbatas (PT) perusahaan ini dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, membagi daerah penjualan menjadi beberapa daerah. Untuk mempermudah dalam melakukan pemasaran dan pengawasan terhadap penjualan produk-produknya maka di bagi menjadi beberapa wilayah besar atau dinamakan region. Untuk Wilayah Sumatera Utara yakni Medan, Tebing Tinggi, Pematang Siantar dan Kabupaten Langkat.

4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan PT. Distriversa Buanamas.

A. Visi PT. Distriversa Buanamas.

Visi PT. Distriversa Buanamas adalah menjadi perusahaan farmasi yang berorientasi pada kualitas dan pelayanan untuk selalu memberikan yang terbaik bagi setiap stake holdernya.

B. Misi PT. Distriversa Buanamas.

Misi PT. Distriversa Buanamas adalah melayani kebutuhan pasar obat-obatan, makanan dan sebagainya dengan mengedepankan kualitas dan pelayanan dan membangun kemitraan jangka panjang dengan semua stake holder.

C. Tujuan PT. Distriversa Buanamas.

Adalah turut serta dalam melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan serta program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, khususnya kegiatan usaha dibidang industri kimia, farmasi, biologi, dan kesehatan serta industri makanan, kosmetik dan baby care.

Selain itu bertujuan mewujudkan PT. Distriversa Buanamas sebagai salah satu pemimpin pasar (market Leader) di bidang farmasi yang tangguh.

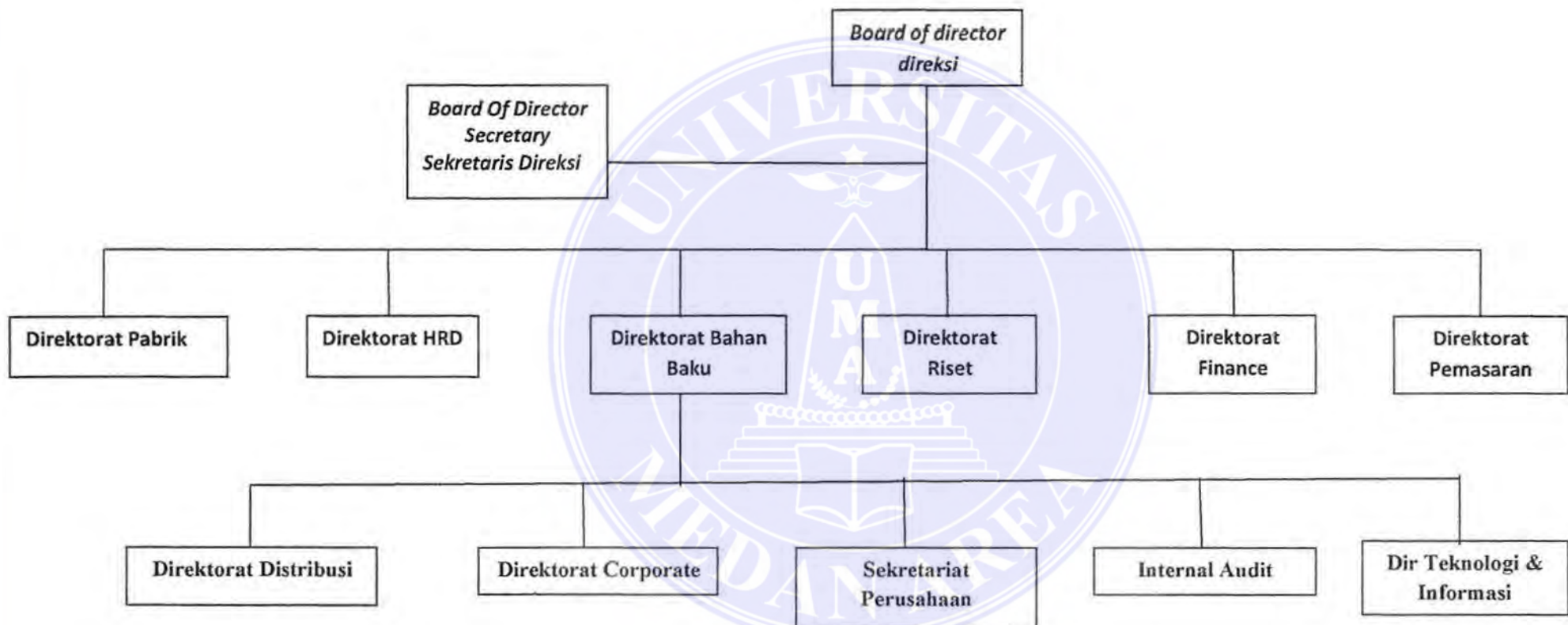
4.1.3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka pembagian tanggung jawab dan fungsional kepada unit organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan dan agar perusahaan dapat berjalan kearah tujuan yang diinginkan PT.Distriversa Buanamas Medan menyusun struktur organisasinya sedemikian rupa sehingga terlihat jelas pembagian tugas dan wewenangnya serta pertanggung jawaban atas tugas yang didelegasikan dalam usahanya mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada dasarnya struktur organisasi yang dimiliki oleh perusahaan ini berbentuk garis dan staff (struktur terlampir), artinya disamping pucuk pimpinan yang mempunyai wewenang komando, juga diperlukan staf atau karyawan yang dapat memberikan masukan dan nasehat sesuai dengan bidang keahliannya. Struktur organisasi perusahaan mencerminkan kebijaksanaan yang ditempuh untuk mengadakan pengawasan terhadap manusia, peralatan dan fasilitas lainnya yang terlihat didalamnya demi tercapainya tujuan.

Bentuk organisasi yang dianut oleh suatu perusahaan juga mempengaruhi kebijaksanaan perusahaan dalam mengorganisir bawahannya, karena itu didalam menetapkan suatu kebijakan terlebih dahulu harus ditetapkan bentuk organisasi yang akan diterapkan menyesuaikan susunan dan penempatan orang sesuai dengan keahliannya.

Gambar 4.1.

Struktur Organisasi PT.Distriversa Buanamas



Sumber Data: PT.Distriversa Buanamas

4.1.4. Penyajian Data Responden

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

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis kelamin	N	%
1.	Perempuan	20	33,3%
2	Laki-Laki	40	66,7%
Jumlah		60	100%

Sumber: PT. Distriversa Buanamas Medan

Berdasarkan data dari tabel 4.1 diatas terlihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 66,7% dan responden perempuan sebanyak 33,3%.

Tabel 4.2
Usia Responden

No.	Usia	N	%
1.	19– 30 Tahun	20	33,3%
2.	31 – 40 Tahun	28	46,7%
3.	41-tahun Keatas	12	20,0%
Jumlah		60	100%

Sumber: PT. Distriversa Buanamas Medan

Dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa 46,7% usia responden paling banyak yaitu berusia diantara 31 – 40 Tahun.

4.1.5. Penyajian Data Angket Responden

Penulis mengevaluasi data menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel dengan analisis statistik dan pengujian analisis data menggunakan uji validitas dan uji reabilitas.

Data-data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan “Pengaruh percaya diri dan kepribadian karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Distriversa Buanamas Medan”, disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebarakan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 60 eksemplar, dengan jumlah pertanyaan 16 item, yang terdiri dari 6 item untuk variabel bebas X_1 (percaya diri), 5 item X_2 (kepribadian karyawan) dan 5 item untuk variabel terikat y (Kinerja).

a. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Percaya Diri (X_1)

Tabel 4.3
Didasari keyakinan dan kemampuan saya optimis untuk meningkatkan kinerja didalam perusahaan.

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	

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel 4.3 di atas menunjukkan 42 orang (70 %) responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Didasari keyakinan dan kemampuan saya optimis untuk meningkatkan kinerja didalam perusahaan.”, 18 orang (30 %) responden mengatakan setuju, di atas. Hal itu mencerminkan jika semua karyawan Didasari keyakinan dan kemampuan optimis untuk meningkatkan kinerja didalam perusahaan.

Tabel 4.4
Saya mampu berkerja secara efektif serta bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas kerja

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	

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel 4.4. di atas menunjukkan 42 orang (70 %) responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Saya mampu berkerja secara efektif serta bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas kerja.” dan 18 orang (30%) responden mengatakan setuju atas pernyataan yang sama.

Tabel 4.5
Yakin akan kemampuan yang dimiliki agar kinerja saya dapat lebih baik dari pada yang sebelumnya.

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	

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel 4.5 di atas menunjukkan 34 orang (56,7 %) responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Yakin akan kemampuan yang dimiliki agar kinerja saya dapat lebih baik dari pada yang sebelumnya.” dan 23 orang (38,3%) responden mengatakan setuju dan 3 orang (5 %) dan karyawan kurang setuju atas pernyataan yang sama.

Tabel 4.6
Bertanggung jawab dalam mengemukakan ide dan tidak mementingkan diri sendiri
agar kinerja dapat meningkat

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	

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel 4.6 di atas menunjukkan 31 orang (51,7%) responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Bertanggung jawab dalam mengemukakan ide dan tidak mementingkan diri sendiri agar kinerja dapat meningkat”. 27 orang (45%) responden mengatakan setuju. Dan 2 orang (3,3%) menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.7
Memiliki ketenangan sikap dan konsisten untuk meningkatkan kualitas kerja saya
didalam perusahaan

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	

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel 4.7 di atas menunjukkan 25 orang (41,7%) responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Memiliki ketenangan sikap dan konsisten untuk meningkatkan kualitas kerja saya didalam perusahaan.”, yang menjawab 32 orang (53,3%) responden mengatakan setuju Dan 3 orang (3,3%)

menyatakan kurang setuju. Sedangkan 1 orang (1,7%) lagi menyatakan tidak setuju.

Tabel 4.8
Toleransi dalam Menerima saran dan pendapat dari karyawan lain agar dapat meningkatkan kinerja saya didalam perusahaan

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	

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel 4.8 di atas menunjukkan 32 orang (53,3%) responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Toleransi dalam Menerima saran dan pendapat dari karyawan lain agar dapat meningkatkan kinerja saya didalam perusahaan”. Dan 25 orang (41,7%) responden mengatakan setuju. Dan 3 orang (5%) menyatakan kurang setuju.

b. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kepribadian Karyawan (X2)

Tabel 4.9
Supel dan percaya diri dalam melaksanakan tugas yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan

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	

Sumber : Hasil Penelitian 2018

Data pada tabel 4.9 di atas menunjukkan 38 orang (63,3%) responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “ supel dan percaya diri dalam

melaksanakan tugas yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan“ dan 22 orang (36,7%) sedangkan setuju jika melakukan banyak aktivitas dalam waktu bersamaan.

Tabel 4.10
Saya cukup kooperatif dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan agar kualitas kerja lebih baik

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	

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel 4.10 di atas menunjukkan 32 orang (53,3%) responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “ saya cukup kooperatif dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan agar kualitas kerja lebih baik“ dan 28 orang (46,7%) ssetuju.

Tabel 4.11
Saya dapat diandalkan dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu yang ditentukan perusahaan

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	

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel 4.11 di atas menunjukkan 32 orang (53,3%) responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Saya dapat diandalkan dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu yang ditentukan perusahaan” Sedangkan 28 orang (46,7%) responden

mengatakan setuju, jika karyawan selalu memiliki kesamaan dalam menyampaikan ide pekerjaan.

Tabel 4.12
Bersikap tenang, tentram dalam menyelesaikan pekerjaan agar kinerja saya tetap stabil didalam perusahaan

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	

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel 4.12 di atas menunjukkan 13 orang (21.7%) responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “ bersikap tenang, tentram dalam menyelesaikan pekerjaan agar kinerja saya tetap stabil didalam perusahaan.” Sedangkan 26 orang (43.3%) responden mengatakan setuju, 16 orang (26,7%) responden kurang setuju dan 5 orang (8,3%) tidak setuju.

Tabel 4.13
Saya bisa dipercaya untuk membangun kinerja yang lebih baik lagi bersama
karyawan lain agar tercapainya tujuan perusahaan

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	

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel 4.13 di atas menunjukkan 20 orang (33.3%) responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan “Saya bisa dipercaya untuk membangun kinerja yang lebih baik lagi bersama karyawan lain agar tercapainya tujuan perusahaan.” sedangkan 32 orang (53,3%) responden mengatakan setuju, 6 orang (10%) menyatakan kurang setuju, dan 2 orang (3,3%) tidak setuju atas pernyataan tersebut diatas.

c. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja(Y)

Tabel 4.14
Saya akan meningkatkan kualitas kinerja didalam perusahaan agar tujuan
perusahaan tercapai

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	

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel 4.14 di atas menunjukkan 39 orang (65%) responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan “Saya mengerjakan suatu pekerjaan penuh perhitungan, cermat teliti dan 21 orang (35%) responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut di atas.

Tabel 4.15
Mampu mengerjakan pekerjaan melebihi jumlah yang ditetapkan perusahaan agar menguntungkan didalam perusahaan

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	

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel 4.15 di atas menunjukkan 42 orang (70%) responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan “ mampu mengerjakan pekerjaan melebihi jumlah yang ditetapkan perusahaan agar menguntungkan didalam perusahaan.”dan 18 orang (30%) responden menyatakan setuju atas pernyataan tersebut di atas.

Tabel 4.16
Saya dapat memaksimalkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan agar perusahaan menghemat biaya yang tidak diperlukan

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	

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel 4.16 di atas menunjukkan 42 orang (70,%) responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan “ saya dapat memaksimalkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan agar perusahaan menghemat biaya yang tidak diperlukan.”, 18 orang (30%) responden menyatakan setuju.

Tabel 4.17
Berusaha memaksimalkan kinerja saya dalam melaksanakan tugas agar tidak mengalami kerugian dalam perusahaan

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	

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel 4.17 di atas menunjukkan 34 orang (56,7%) responden mengatakan sangat setuju terhadap pernyataan “ berusaha memaksimalkan kinerja saya dalam melaksanakan tugas agar tidak mengalami kerugian dalam perusahaan” 26 orang (43,3%) responden menyatakan setuju.

Tabel 4.18
Bisa saling menghargai kerjasama antar karyawan lain untuk membangun peningkatan kinerja didalam perusahaan

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	

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel 4.18 di atas menunjukkan 20 orang (33,3%) responden mengatakan sangat setuju atas pernyataan ” bisa saling menghargai kerjasama antar karyawan lain untuk membangun peningkatan kinerja didalam perusahaan “, dan 36 orang (60%) responden menyatakan setuju, 4 orang (6,7 %)karyawan kurang setuju terhadap pernyataan tersebut.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Uji Validitas dan reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Menurut Kuncoro (2012:31) Biasanya syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,3. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid.

Tabel 4.19
Estimasi Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_s tabel	Keterangan
Percaya Diri (X1)	P1	0.731	0,3	Valid
	P2	0.731	0,3	Valid
	P3	0.624	0,3	Valid
	P4	0.623	0,3	Valid
	P5	0,673	0,3	Valid
	P6	0,662	0,3	Valid

Kepribadian (X2)	P7	0.773	0,3	Valid
	P8	0.714	0,3	Valid
	P9	0.746	0,3	Valid
	P10	0.692	0,3	Valid
	P11	0.726	0,3	Valid
Kinerja (Y)	P12	0.690	0,3	Valid
	P13	0.763	0,3	Valid
	P14	0.663	0,3	Valid
	P15	0.703	0,3	Valid
	P16	0.663	0,3	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS (2019)

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas diberikan kepada 15 orang responden diluar dari sampel penelitian. Syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,3. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Realibilitas

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

Tabel 4.20
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Percaya Diri (X1)	0.718	Reliabel
kepribadian (X2)	0.775	Reliabel
Kinerja(Y)	0.745	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, maka variabel bebas percaya diri dan kepribadian di nyatakan reliabel dan n sangat reliabel. Hal ini dapat di lihat dari nilai variabel percaya diri (X₁) sebesar 0,718 > 0,60 untuk variabel kepribadian (X₂) sebesar 0,775 > 0,60 dan variabel terikat kinerja (Y) sebesar 0,745 > 0,60 untuk Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 (> 0,60).

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1. Uji Normalitas

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

Tabel 4.21
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

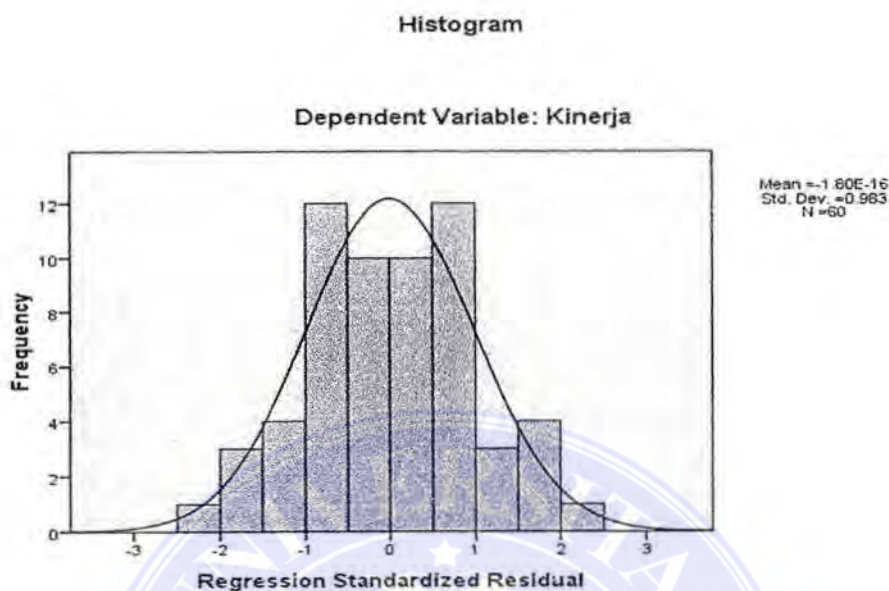
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25262848
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.064
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.559
Asymp. Sig. (2-tailed)		.914
a. Test distribution is Normal.		

Pada Tabel 4.21 terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,914 dan diatas nilai signifikansi (0,05) hal ini berarti variabel residual data berdistribusi normal.

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.

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

Gambar 4.2 Grafik Histogram



Sumber: Pengolahan Data SPSS 2019

Berdasarkan gambar Gambar 4.2. diatas histogram di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung imbang dan kurva menyerupai lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

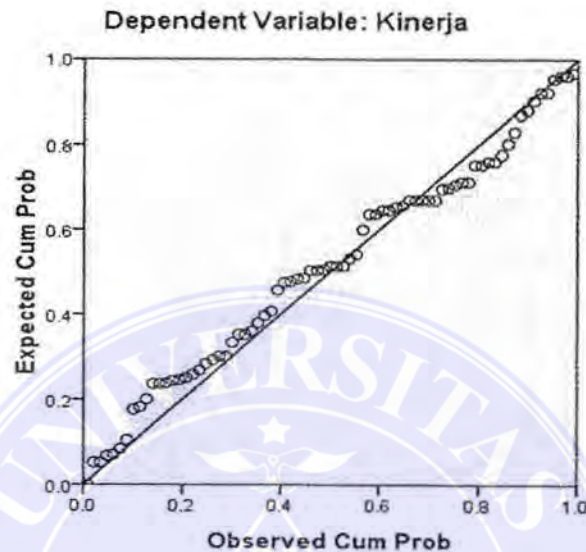
2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

- 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.

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

Gambar 4.3. Grafik normal probability

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Pengolahan Data SPSS 2019

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

4.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara: jika nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF (*Variance Inflation*

Factors). Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.22
Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Percaya Diri	.780	1.282
Kepribadian	.780	1.282

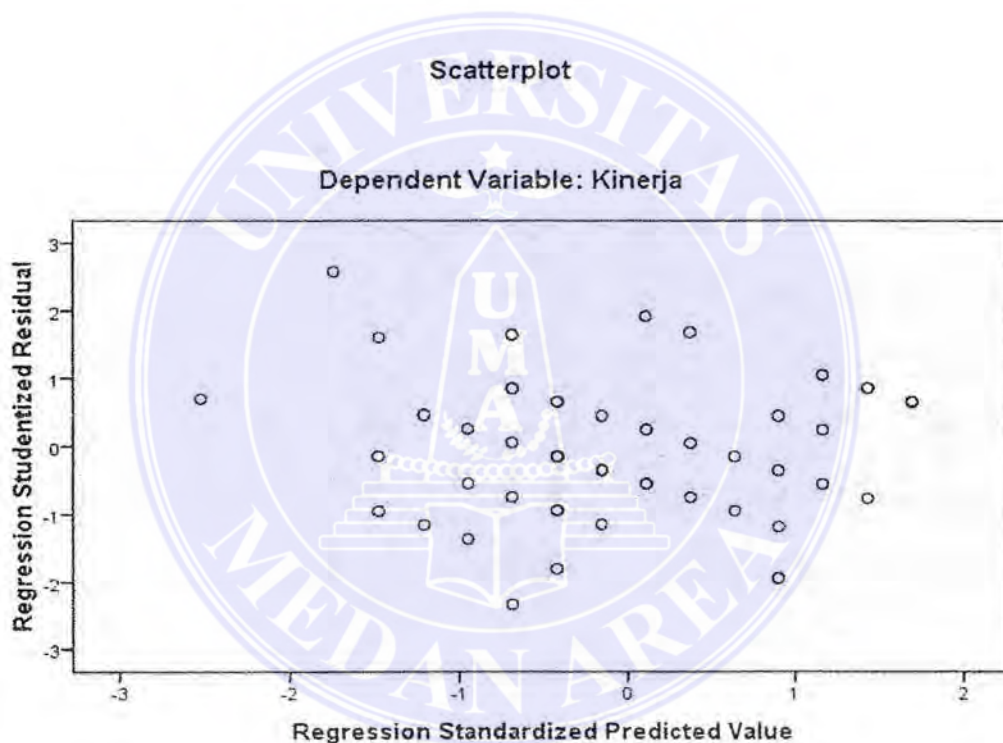
Dari Tabel 4.22 dapat dilihat bahwa semua variabel independen mempunyai nilai $VIF < 10$ sehingga dapat disimpulkan tidak adanya problem multikoliniearitas (tidak terdapat hubungan liniear yang sangat tinggi antara variabel independen). Dapat juga dilihat dari kolom Tolerance yang menunjukkan semua nilai tolerance $> 0,1$ hal ini berarti tidak terdapat gejala multikoliniearitas.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

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

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil dari uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* berikut ini:

Gambar 4.4 Scatterplot



Sumber: Pengolahan Data SPSS 2019

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

4.4 Uji Statistik

4.4.1 Analisis Regresi linier berganda

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

Tabel 4.23
Analisis Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.359	2.179		4.755	.000		
Percaya Diri	.251	.086	.350	2.937	.003	.780	1.282
Kepribadian	.252	.084	.358	3.005	.004	.780	1.282

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients regresi diperoleh :

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

$$y = 10.359 + 0.251X_1 + 0.252X_2 + e$$

- Nilai Konstanta sebesar = 10.359 menunjukkan variabel independen yaitu variabel percaya diri (X_1) dan variabel kepribadian (X_2) dalam keadaan bernilai konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka akan menaikkan variabel kinerja (Y) senilai 10.359%.
- Nilai Koefisien variabel percaya diri (X_1) diperoleh nilai 0,251, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel percaya diri (X_1)-sebesar 1%

maka akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 25,1% dengan asumsi variabel kepribadian (X_2) dianggap tetap.

- c. Nilai Koefisien variabel kepribadian (X_2) diperoleh nilai 0,252, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel kepribadian (X_2) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja(Y) sebesar 25,2 % dengan asumsi variabel percaya diri (X_1) dianggap tetap.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji Parsial (Uji t)

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

Dimana :

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

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

Tabel 4.24

Uji Parsial (Uji t)

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

Sumber : data yang diolah 2019

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pada tabel 4.33 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas X_1 (percaya diri)
 - a. Nilai t_{hitung} diperoleh 2,937 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 2,001 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 2,937 $>$ t_{table} 2.001. Hal ini menjelaskan bahwa percaya diri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Distriversa Buanamas.
 - b. Nilai $p-value$ pada kolom sig 0.005 $<$ 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa percaya diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Distriversa Buanamas.
2. Variabel Bebas X_2 (kepribadian)
 - a. Nilai t_{hitung} diperoleh 3.005 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 2.001 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 3.005 $>$ t_{table} 2.001 Hal ini menjelaskan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Distriversa Buanamas
 - b. Nilai $p-value$ pada kolom sig 0.004 $<$ 0.005 artinya berpengaruh signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kepribadian dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Distriversa Buanamas.

4.5.2 Uji Simultan (Uji F)

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

Dimana :

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

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

Tabel 4.25
Uji Simultan (Uji F)
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

- a. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $16.627 > 3.15$ artinya positif. Sementara nilai $p\text{-value}$ 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.

4.5.3 Koefisien Determinasi.

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

Tabel 4.26
Koefisien Determinasi
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

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,346 Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 34,6 %. kinerja(variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor percaya diri dan kepribadian. Sisanya sebesar 65,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.5.4. Pembahasan Hasil Penelitian

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

1. Pengaruh Percaya Diri (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Hasil ini dapat di jelaskan dari hasil uji hipotesis pada uji t (parsial) dan uji F (simultan). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel bebas percaya diri (X1) dan kepribadian (X2) baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja (Y). Karena percaya diri adalah keyakinan pada kemampuan dan penilaian (judgement) diri sendiri dalam melakukan tugas dan memilih pendekatan secara efektif. Dapat dikatakan bahwa penilaian positif inilah yang nantinya akan menimbulkan sebuah motivasi dalam diri individu untuk lebih mau menghargai diri sendiri. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Thursan, (2013 : 63).

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan juga oleh Rhoudatul Husna Yanif yang berjudul “Pengaruh Percayaan diri terhadap Kinerja pegawai di BKD kota Malang”. Hal ini termasuk kepercayaan atas kemampuannya menghadapi lingkungan yang semakin menantang dan kepercayaan atas keputusan atau pendapatnya. Sedangkan kepercayaan diri adalah sikap positif

seorang individu yang meningkatkan kemampuan dirinya untuk mengembangkan penilaian positif baik terhadap diri sendiri maupun terhadap lingkungan atau situasi yang dihadapinya.

Begitu juga dengan penelitian Salsabila Adissa Maharani "Pengaruh *Self-Efficacy*, *Coaching* dan *Empowerment* Terhadap Kinerja Karyawan CV. Laxita Paramitha Semarang" Dalam penelitian ini, *self-efficacy* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dengan persentase sumbangan pengaruh sebesar 29,3% serta t hitung $4,287 > t$ tabel $2,0195$. Hal tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa percayaan 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.

Hal ini bukan berarti individu tersebut mampu dan kompeten melakukan segala sesuatu seorang diri. Rasa percaya diri yang tinggi sebenarnya hanya merujuk pada adanya beberapa aspek dari kehidupan individu tersebut dimana ia merasa memiliki kompetensi, yakin mampu dan percaya bahwa dia bisa karena didukung oleh pengalaman, potensi aktual, prestasi serta harapan yang realistis terhadap diri sendiri seseorang dalam bereaksi dan berinteraksi dengan orang-orang dan lingkungannya.

2. Pengaruh Kepribadian (X2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil ini dapat di jelaskan dari hasil uji hipotesis pada uji t (parsial) dan uji F (simultan). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel bebas percaya diri (X1) dan kepribadian (X2) baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja (Y). Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa kepribadian juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Distriversa Buanamas. Karena kepribadian adalah sikap, ekspresi, perasaan dan juga perilaku seseorang terhadap tindakan yang akan dihadapi pada situasi tertentu.

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.

Hal ini ini juga didukung dengan penelitian terdahulu menurut Siagian , (2014 : 11) menyatakan bahwa “ kepribadian merupakan salah satu aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja karaywan, hal ini karena kepribadian

merupakan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.” dan sejalan juga oleh penelitian yang dilakukan Nilawati Fiernaningsih yang berjudul “Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Elresas Lamongan” dengan 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. Begitu juga dengan penelitian Sri rahayu “Pengaruh Kepribadian dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Melalui Organisasional Citizenship Behavior Dengan Modal Sosial Sebagai Variabel Moderating” Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kepribadian terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap OCB pada Perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah”.

Kelebihan yang ada didalam diri seseorang harus dikembangkan dan dimanfaatkan agar menjadi produktif Kemudian berkaitan dengan kepribadian. Kepribadian merupakan salah satu sumber dari afek individu, aspek individu akan mempengaruhi perilakunya di tempat kerja. Aspek merupakan perasaan yang dialami oleh seseorang individu yang meliputi baik emosi maupun suasana hati.

3. Pengaruh Percaya Diri (X1) dan Kepribadian (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) yang dilakukan dengan SPSS pada penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variable independen terhadap variabel dependen terlihat dari perolehan Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $16.627 > 3.15$ artinya positif dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa percaya diri dan kepribadian karyawan secara

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

Percaya Diri (*Self confidence*) merupakan adanya sikap individu bahwa dirinya yakin akan kemampuannya sendiri untuk bertindak laku sesuai dengan yang diharapkannya sebagai suatu perasaan yang yakin pada tindakannya, bertanggung jawab terhadap tindakannya dan tidak terpengaruh oleh orang lain. Orang yang memiliki kepercayaan diri mempunyai ciri-ciri toleransi, tidak memerlukan dukungan orang lain dalam setiap mengambil keputusan atau mengerjakan tugas, selalu bersikap optimis dan dinamis, serta memiliki dorongan prestasi yang kuat. Hal ini memberi gambaran bahwa mayoritas karyawan PT. Distriversa Buanamas telah menunjukkan kepercayaan dirinya yang tinggi. Percaya diri yang tinggi akan mendorong suatu keyakinan dan sikap karyawan terhadap kemampuan pada dirinya sendiri dengan menerima secara apa adanya baik positif maupun negatif yang dibentuk dan dipelajari melalui proses belajar dengan tujuan untuk kebahagiaan dirinya. Kemudian percaya diri merupakan salah satu langkah pertama dan utama dalam membangun rasa percaya diri dengan memahami dan meyakini bahwa setiap manusia memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing. Kelebihan yang ada didalam diri seseorang harus dikembangkan dan dimanfaatkan agar menjadi produktif.

Kepribadian karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena Kepribadian merupakan salah satu sumber dari afek individu, aspek individu akan mempengaruhi perilakunya di tempat kerja. Aspek merupakan perasaan yang dialami oleh seseorang individu yang meliputi baik emosi maupun

suasana hati. Hal ini mendukung oleh penelitian terdahulu menurut Any Isvandiari yang mengatakan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi kepercayaan diri dan kepribadian karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. juga menurut Rivai dan basri (2015 : 112) menyatakan bahwa "kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil seperti yang diharapkan."

