

**PENGARUH KEPERIBADIAN DAN ETOS KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.IKAPHARMINDO
PUTRAMAS CABANG MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

RINALDI ADAM

158320118



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

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

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

Medan, 12 Juni 2019

METERAI
TEMPEL

98675AFF773034552

6.000
EMAS BURUPIAH

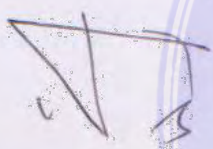

Rinaldi adam

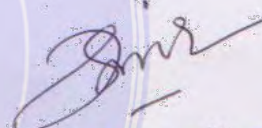
(158320118)

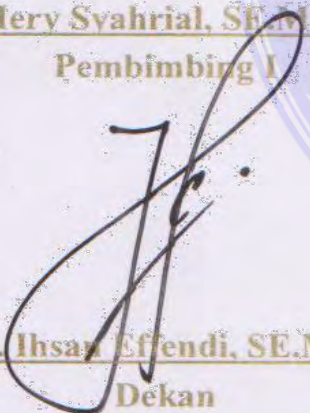
HALAMAN PENGESAHAN

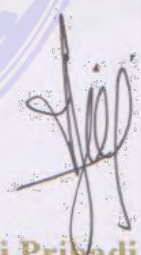
Judul Skripsi : Pengaruh Kepribadian dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan
Nama : RINALDI ADAM
NPM : 158320118
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


Hery Syahrial, S.Pd., S.Pi
Pembimbing I


Dra. Isnaniah LKS, MMA
Pembimbing II


Dr. Ihsan Effendi, SE.M.Si
Dekan


Teddi Privadi, SE.MM
Ka. Prodi

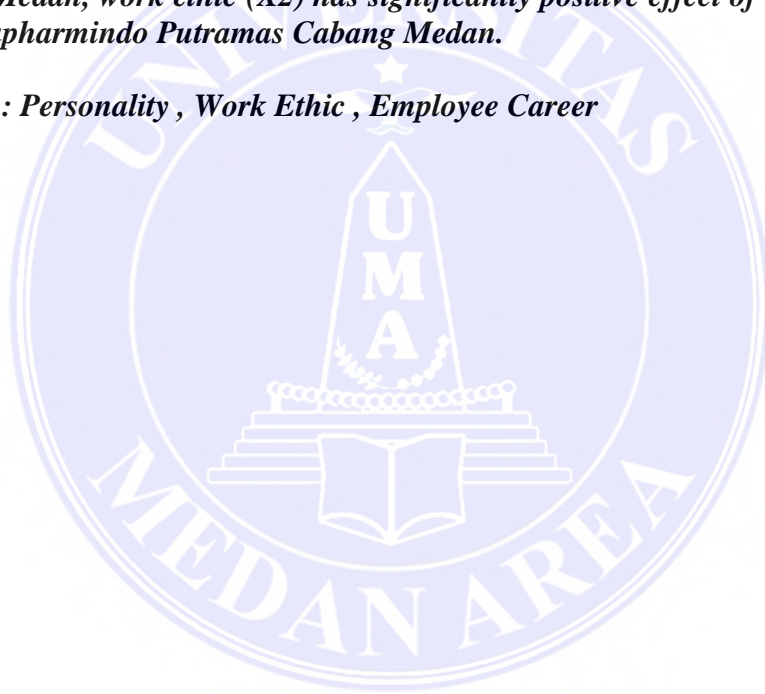
Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 11/April/2019

ABSTRACT

Effect of Personality and Work Ethic On The Employee Career at PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan

The purpose of this study is as follows: To find out the significant positive effect of personality on employee career at PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan. To find out significant of work ethic on employee career at PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan. Research used associative, which is the research that questioning the relation between free variable and dependent variable . Population in this research is all of the employees of PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan with ammount of 65 employees. Sampel in this research is 56 respondents by using multiple linear regression analysis , the result shows personality (X1) has significantly positive effect of employee career at PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan, work ethic (X2) has significantly positive effect of employee career at PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.

Keyword : Personality , Work Ethic , Employee Career

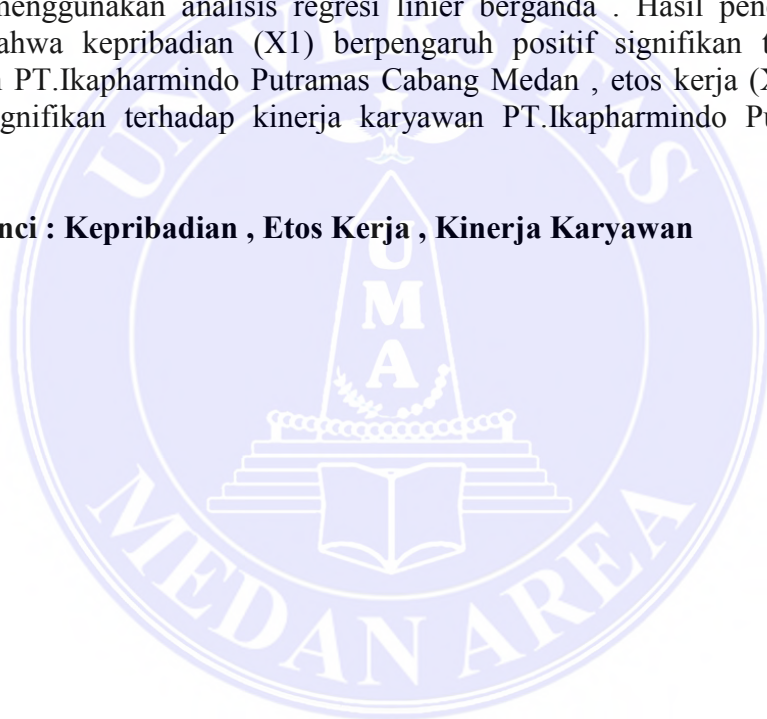


ABSTRAK

Pengaruh Kepribadian dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan

Penelitian ini bertujuan untuk : mengetahui pegraruh kepribadian terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan, mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan . Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat . Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan sebanyak 65 karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 responden dengan menggunakan analisis regresi linier berganda . Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa kepribadian (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan , etos kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.

Kata Kunci : Kepribadian , Etos Kerja , Kinerja Karyawan



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh . . Alhamdulillah hirobbil alamin. . . Praise be to Allah SWT , the almighty for the mercy and strength so that i could finally finish this thesis and guidance of Him given to the writer that made this thesis can be completed properly . Greeting and shalawat may always be devoted to the prophet Muhammad SAW.

Adapun judul skripsi ini yaitu : **“Pengaruh Kepribadian dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan”** sebagai syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area .

Perjalanan yang panjang sudah dilalui dalam penyusunan skripsi ini dan menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini memiliki kekurangan dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis , meskipun banyak tantangan , rintangan , dan hambatan penulis tidak pernah berhenti dan tetap bersemangat untuk tetap bisa menyelesaikan skripsi ini . penulis juga mendapatkan banyak pengalaman , bimbingan yang sangat berharga,dukungan motivasi hingga akhirnya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini tepat pada waktunya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area .

Pada kesempatan ini Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang tak terhingga dan setinggi tingginya kepada berbagai pihak yang sudah membantu secara langsung maupun tak langsung selama penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.

Sehubungan dengan itu skripsi ini penulis persembahkan paling istimewa kepada :

1. Orang tua tercinta (Mama) Dewi Martina dan (Papa) Suwardi yang sudah memberikan segalanya berupa kasih sayang , doa , serta memberikan semangatnya yang luar biasa untuk kehidupan saya maupun dari moril maupun materil tak terhingga
2. Adik adik ku tercinta : Rizki Darmawan Syawalludin , M.Jihadi Fathan , Ananda Putra Al Hafizh , yang selalu memberikan doa dan dukungan dalam hidup saya.
3. Kekasihku tersayang Amalia Airindini , yang selalu memberikan dukungan , bantuan , semangat , serta bisa berjuang bersama sama menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area sejak tahun 2015-2019
4. Bapak Hery Syahrial SE, M.Si Selaku dosen pembimbing I saya, yang selalu bersedia memberikan waktu dan ilmunya yang paling berharga untuk membimbing saya dalam penyelesaian skripsi ini
5. Ibu Isnaniah Laili KS ,MMA Selaku dosen pembimbing II saya, yang selalu bersedia memberikan waktu dan ilmunya yang paling berharga untuk membimbing saya dalam penyelesaian skripsi ini
6. Ibu Fitriani Tobing SE,M.Si Selaku Sekretaris yang bersedia meluangkan waktunya untuk menghadiri seminar proposal saya
7. Bapak Drs.Patar Marbun,M.Si Selaku dosen pembeding saya
8. Pimpinan Area Manager , serta Staff PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan yang sudah menerima saya dan memberikan informasi dalam melakukan riset penelitian

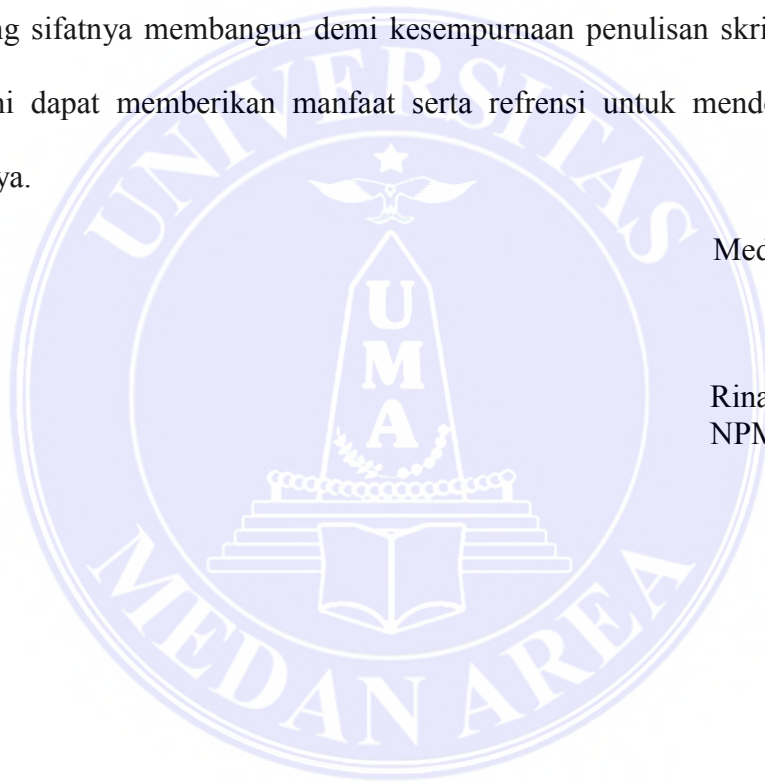
9. Bapak Miftahuddin ,MBA selaku Dosen Penasehat saya yang sudah memberikan nasehat , serta arahan dalam menjalankan perkuliahan di FEB Universitas Medan Area
10. Bapak Dr.Ihsan Effendi SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang sudah banyak memberikan motivasi , serta nasehat dalam kelancaran perkuliahan saya menjadi mahasiswa
11. Bapak Ir.Yamin Siregar ,MM Selaku Wakil Dekan III Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area , yang sudah memberikan motivasi , nasehat , selama saya menjadi mahasiswa FEB UMA dan juga menjadi Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan bisnis pada tahun 2018/2019
12. Bapak Teddy Pribadi,SE,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area dan Pembina Himpunan Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
13. Seluruh Staff Biro Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
14. Sahabat siluet Para Bintang (S3) : Saut Parulian Siregar , M.Fachri Ananda Lubis , M.Fahri Pohan, Feberson Manullang , Yalmon Supryono , Ridwan Abdurasyid ,Hendra Julianto Marselinus Tarigan , Andal Rizki Pranata Ginting , Affandi Prabowo , Andreyan Dermawan , M.Riduan Sinaga , Agus Hariadi Ginting ,Andryan Dermawan yang sudah banyak memberikan dukungan dan motivasi yang sangat berharga bagi hidup saya .

15. Rekan Rekan mahasiswa Seangkatan 2015 , Adik adik Pengurus Himpunan Mahasiswa Manajemen FEB UMA , Adik Adik pengurus BEM FEB UMA, pada tahun ajaran 2015-2019 Serta Seluruh pihak yang sudah memberikan dukungan serta semangatnya dalam menyelesaikan skripsi ini .

Penulis mohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan yang ada didalam penulisan skripsi ini, Oleh karena itu penulis menerima dalam segala kritikan dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini . semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat serta refrensi untuk mendorong penelitian selanjutnya.

Medan , April 2019

Rinaldi Adam
NPM: 158320118



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2.Rumusan Masalah	3
1.3.Tujuan Penelitian	3
1.4.Manfaat Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1.Kinerja.....	5
2.1.1.Pengertian Kinerja.....	5
2.1.2.Teori Kinerja	6
2.1.3.Manfaat dan Tujuan Kinerja	6
2.1.4.Dimensi Kinerja	8
2.1.5.Indikator Kinerja.....	8
2.2. Kepribadian	10
2.2.1.Pengertian Kepribadian	10
2.2.2.Teori Kepribadian.....	11
2.2.3.Dimensi Kepribadian	12

2.2.4.Indikator Kepribadian.....	13
2.3.Etos Kerja.....	14
2.3.1.Pengertian Etos Kerja.....	14
2.3.2.Teori Etos Kerja.....	15
2.3.3.Dimensi Etos Kerja.....	15
2.3.4.Indikator Etos Kerja.....	16
2.4.Penelitian Terdahulu.....	17
2.5.Kerangka Konseptual.....	19
2.6.Hipotesis.....	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	21
3.1.Jenis,Tempat dan Waktu Penlitian.....	21
3.2.Populasi Dan Sampel Penelitian.....	22
3.3.Defenisi Operasional.....	23
3.4.Jenis dan Sumber Data.....	25
3.5.Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.6.Teknik Analisis Data.....	26
3.6.1.Uji Validitas.....	26
3.6.1.Uji Reliabilitas.....	27
3.6.2.Uji Asumsi Klasik.....	27
3.6.2.1.Uji Normalitas.....	28
3.6.2.2.Uji Multikolinieritas.....	28
3.6.2.3.Uji Heteroskedastisitas.....	29

3.6.3.Uji Statistik	30
3.6.3.1.Koefisien Determinasi (R^2)	30
3.6.3.2.Uji Simultan (Uji F)	31
3.6.3.2.Uji Parsial (Uji t).....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
4.1.Hasil Penelitian	31
4.1.1 Deskripsi Data Umum Perusahaan	31
4.1.2 Visi Misi dan Tujuan Perusahaan	32
4.1.3 Struktur Organisasi	33
4.1.4 Deskriptif Responden	34
4.1.5 Hasil dan Analisis Data.....	37
4.1.5.1 Uji Instrumen.....	37
4.1.5.1.1 Uji Validitas.....	37
4.1.5.1.1 Uji Reliabilitas	37
4.1.5.2 Uji Asumsi Klasik	42
4.1.5.2.1. Uji Normalitas.....	42
4.1.5.2.2. Uji Multikolinieritas	45
4.1.5.2.3. Uji Heteroskedastisitas	46
4.1.5.3. Uji Statistik.....	47
4.1.5.3.1 Koefisien Determinasi (R^2).....	48
4.1.5.3.2 Uji Simultan (Uji F).....	49
4.1.5.3.3 Uji Parsial (Uji T)	50
4.2.Pembahasan	53

4.2.1.Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan	53
4.2.2.Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	55
5.1.Kesimpulan.....	55
5.1.Saran	55

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Judul	Halaman
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel III.1 Jadwal Penelitian.....	21
Tabel III.2 Daftar Populasi	22
Tabel III.3 Defenisi Operasional	24
Tabel III.4 Bobot Nilai Angket.....	26
Tabel IV.1 Responden Berdasarkan Usia.....	35
Tabel IV.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel IV.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	36
Tabel IV.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	37
Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Kepribadian	38
Tabel IV.6 Hasil Uji Realibilitas Kepribadian.....	39
Tabel IV.7 Hasil Uji Validitas Etos Kerja	39
Tabel IV.8 Hasil Uji Realibilitas Etos Kerja	40
Tabel IV.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	40
Tabel IV.10 Hasil Uji Realibilitas Kinerja Karyawan.....	41
Tabel IV.11 Hasil Uji One Sample Kolmogorov Smirnov.....	45
Tabel IV.12 Hasil Uji multikolonieritas	46
Tabel IV.13 Hasil Uji Glejser	48
Tabel IV.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	49
Tabel IV.15 Hasil Uji Simultan (F)	50

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka konseptual	19
Gambar IV.1 Hasil Uji Histogram.....	43
Gambar IV.2 Hasil Uji Normality Probability Plot.....	44
Gambar IV.3 Hasil Uji Scatter Plot.....	47



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Pentingnya Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang diharapkan dapat mendukung tercapainya sasaran,tujuan,visi dan misi perusahaan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan dan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam perusahaan, maka kinerja karyawan tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Sehingga upaya untuk meningkatkan kualitas seorang karyawan sangat penting untuk di perhatikan oleh Manajemen sumber daya manusia . maka dari itu tugas manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan . Bahwasanya karyawan dengan kinerja yang optimal merupakan salah satu tujuan perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik.

Menurut Robbins (2016) menyatakan bahwa tidak di ragukan lagi bahwa sukses suatu organisasi , atau setiap kelompok dalam suatu organisasi sangat tergantung pada kepribadian karyawan . karyawan yang berhasil adalah yang mampu untuk mengantisipasi perubahan dan sekuat tenaga memanfaatkan kesempatan , memotivasi pengikut untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi , serta mengkoreksi kinerja yang buruk dan mendorong kearah tujuan organisasi. Berkaitan dengan kepribadian.

Menurut Salamun dkk. (2015) seorang karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi diindikasikan dengan: (1) kerja keras, dimana karyawan mempunyai sifat kerja keras untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai, (2) disiplin kerja, dimana karyawan memiliki sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, (3) jujur, dimana karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan, (4) tanggung jawab, dimana pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan, (5) rajin, terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai, dan (6) tekun berarti rajin dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb).

Setelah peneliti melakukan survey terdahulu pada perusahaan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan maka di peroleh hasil yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu dilihat dari Fenomena yang terjadi meliputi kinerja karyawan diantaranya masih ada beberapa karyawan di lingkungan kerjanya membicarakan atau membahas sesuatu yang tidak relevan dalam bekerja seperti menceritakan keburukan karyawan lain yang sedang bekerja tanpa memperdulikan waktu kerja yang akan habis terbuang , serta masih ada karyawan lebih cepat pulang padahal tugas masih banyak yang belum di selesaikan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepribadian dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan”**.

1.2.Rumusan Masalah

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

1. Apakah Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan ?
2. Apakah Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan ?

1.3.Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui apakah Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.

1.4.Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang dapat di peroleh dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti
Menambah Pengetahuan dan pemahaman tentang Kepribadian , etos kerja dan kinerja serta keteribatan antar variabel yang di teliti pada PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan .
2. Bagi perusahaan
Memperbaiki kinerja karyawan dengan meningkatkan kepribadian dan etos kerja pada PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.

3. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Kinerja

2.1.1.Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hal yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

Berikut ini adalah definisi-definisi tentang kinerja karyawan menurut beberapa ahli, definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2014:67), Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2014:91), Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya.

Menurut Bangun (2013:73), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang disebut standar kerja , yaitu tingkat yang diharapkan untuk suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan yang ingin dicapai.

Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan adalah Suatu hasil pekerjaan yang di bebankan seseorang dengan bertanggung jawab melalui suatu

proses dan standar dalam bekerja yang mana menyangkut perihal kualitas , kuantitas serta ketepatan waktu dalam bekerja untuk tercapainya tujuan yang diinginkan

2.1.2. Teori Kinerja

Moeheriono (dalam Rosyida 2013:11) Dalam bukunya mengemukakan kinerja karyawan sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Menurut Rivai mengemukakan (2014:309), Kinerja karyawan adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan

Menurut Fahmi mengemukakan (2014:226) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi bersifat Profit Oriented dan Profit non oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu.

2.1.3 Manfaat dan Tujuan Kinerja

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

Beberapa manfaat yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2014:42), sebagai berikut :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- e. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
- g. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- h. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).
- i. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- j. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

Beberapa tujuan kinerja karyawan yang dijelaskan oleh Menurut Hasibuan (2015:87) sebagai berikut :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.

- b. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.

2.1.4. Dimensi Kinerja

Dimensi Kinerja menurut Gomes (2013) memperluas dimensi Kinerja karyawan yang berdasarkan :

1. Quantity work; Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. Quality of work; Kualitas kerja berdasarkan syarat syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Job Knowledge; Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
4. Creativeness; Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul

2.1.5. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Indikator kinerja menurut (Robbins, 2016:260): adalah sebagai berikut :

a. Kualitas

Kualitas merupakan kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah aktivitas yang telah diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan dalam kemandiriannya yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja yang optimal dengan perusahaan dan tanggung jawab

2.2. Kepribadian

2.2.1. Pengertian Kepribadian

Kepribadian adalah semua corak perilaku dan kebiasaan individu yang terhimpun dalam dirinya dan digunakan untuk bereaksi serta menyesuaikan diri terhadap segala rangsangan baik dari luar maupun dari dalam. Corak perilaku dan kebiasaan ini merupakan kesatuan fungsional yang khas pada seseorang. Perkembangan kepribadian tersebut bersifat dinamis, artinya selama individu masih bertambah pengetahuannya dan mau belajar serta menambah pengalaman dan keterampilan. Jess Feist & Gregory J. Feist (2015: 86) mengatakan bahwa "Kepribadian mencakup sistem fisik dan psikologis meliputi perilaku yang terlihat dan pikiran yang tidak terlihat, serta tidak hanya merupakan sesuatu, tetapi melakukan sesuatu. Kepribadian adalah substansi dan perubahan, produk dan proses serta struktur dan perkembangan".

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Gardon Allport (2014) dalam Inge Hatugalung (2014:12) bahwa kepribadian adalah sifat organisasi dinamis dalam individu sebagai sistem psikofisik yang menentukan caranya yang khas dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2013:136) kepribadian merupakan keterpaduan antara aspek-aspek kepribadian, yaitu aspek psikis seperti, kecerdasan, bakat, sikap, motif, minat, kemampuan, moral, dan aspek jasmaniah seperti postur tubuh, tinggi dan berat badan, indra, dll.

Berdasarkan menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa Kepribadian adalah mencerminkan seseorang dalam aspek perilaku yang terlihat maupun tidak terlihat seperti watak , sifat , sikap , minat , bakat , dan moral di dalam diri .

2.2.2. Teori Kepribadian

Teori kepribadian yang dikembangkan oleh McCrae dan Costa dikenal dengan istilah *Five-Factor Model* (FFM) atau model kepribadian lima faktor. McCrae dan Costa (2013:03) menyebutkan bahwa terdapat lima faktor atau lima *trait* dalam kepribadian manusia yaitu *neuroticism*, *extraversion*, *openness to experience*, *agreeableness* dan *conscientiousness*.

Berikut adalah penjabaran lebih luas dari masing-masing *trait* kepribadian pada FFM oleh McCrae dan Costa , (2013:03)

1. *Conscientiousness* atau kesadaran hati nurani. Seseorang yang berkepribadian ini adalah yang senantiasa berkonsentrasi untuk mengejar tujuan . Dimensi dari karakteristik ini adalah pekerja keras, dapat diandalkan, efisien dan teratur, bertanggung jawab, serta tekun.
2. *Extraversion Extraversion* adalah sifat kepribadian yang berhubungan dengan emosi dan perasaan senang terhadap dirinya sendiri dan lingkungan di sekitarnya, serta tingkat kenyamanan seseorang ketika bekerja dengan orang lain. Dimensi dari karakteristik ini adalah ramah, banyak bicara, antusias, agresif, berorientasi menjaga hubungan personal.
3. *Neuroticism* yaitu besarnya sensasi negatif seseorang. Sifat kepribadian ini menunjukkan adanya kecenderungan untuk mengekspresikan emosi yang

buruk. Dimensi dari karakteristik ini adalah gelisah, marah, emosi, dan rendah diri.

4. *Agreeableness* atau keramahan yaitu tingkat ketaatan norma individu. Dimensi dari karakteristik ini adalah sopan, percaya, ringan dan senang membantu, serta murah hati.

5. *Openness to experience*

Openness to experience atau terbuka terhadap pengalaman yaitu tingkat kedalaman minat seseorang terhadap pengetahuan. Dimensi dari karakteristik ini adalah ingin tahu, kreatif, dan berbudaya. Karakteristik khas dari orang yang berkepribadian ini adalah penuh daya imajinasi, berwawasan luas, dan cerdas

2.2.3. Dimensi Kepribadian

Menurut Robbins (2014:21) , menjelaskan bahwa dimensi kepribadian yaitu:

a. Keturunan

Kepribadian berdasarkan keturunan yang dimaksud adalah kepribadian berdasarkan genetik dari orang tua . Kepribadian yang dipengaruhi keturunan meliputi fisik seseorang selain itu sebagian sikap dari orang tua kadang menurun kepada anaknya

b. Lingkungan

Lingkungan sekitar berpengaruh terhadap perkembangan kepribadian seseorang. Hal tersebut bisa berupa budaya yang berlaku dimasyarakat , norma-norma yang diajarkan , pergaulan , agama , dan teman teman disekitar. Dalam kenyataannya

faktor-faktor tersebut berperan dalam membentuk sebuah kepribadian bahkan tidak jarang malah bisa merubah kepribadian seseorang.

c. Situasi

Dalam sebuah kondisi tertentu kepribadian atau sifat seseorang bisa berubah mengikuti kondisi yang sedang terjadi. Hal ini biasa pada siapa saja sehingga seseorang sifatnya berubah-ubah.

2.2.4. Indikator Kepribadian

Menurut Robbins, (2014:131) Ada Lima indikator dari kepribadian :

- a. Ekstroversi, Kepribadian yang menggambarkan seseorang yang supel, riang dan percaya diri.
- b. Kemampuan bersepakat, kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bersifat baik, kooperatif, dan mempercayai.
- c. Kemampuan mendengarkan suara hati, kepribadian yang menggambarkan seseorang yang bertanggung jawab, dapat diandalkan, stabil dan tertata.
- d. Stabilitas emosi, kepribadian yang mencirikan seseorang yang tenang, percaya diri, tentram.
- e. Kepribadian yang mencirikan seseorang berdasarkan imajinasi, sensitivitas dan keingintahuan.

2.3. Etos Kerja

2.3.1. Pengertian Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi yang memiliki nilai-nilai budaya serta semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.

Menurut Khasanah, (2014:8), Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya .

Sinamo (2015:55), menyatakan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal

Dari Berbagai Pengertian Etos Kerja diatas , maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan suatu konsep kerja seorang karyawan yang tercermin pada perilaku dalam bekerja .Karyawan yang memiliki Etos Kerja yang tinggi akan bekerja keras ,tidak membuang-buang waktu selama bekerja , jujur , totalitas dan dapat bekerja sama dan lain sebagainya.

2.3.2. Teori Etos Kerja

Menurut Sinamo, (2013) setiap manusia memiliki spirit keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. spirit inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti etos kerja ,kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya melalui keyakinan, komitmen, dan penghayatan atas paradigma kerja tertentu.

Menurut Pandji Anoraga (2013), etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Kalau pandangan dan sikap itu melihat bekerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia sebagai etos kerja itu akan tinggi. Sebaliknya kalau melihat kerja sebagai suatu hal yang tak berarti untuk kehidupan manusia. Apalagi kalau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja. Oleh sebab itu untuk menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur, diperlukan dorongan atau motivasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan suatu konsep kerja seorang karyawan yang tercermin pada perilakunya dalam bekerja . Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi akan bekerja keras ,tidak membuang waktu , teliti disiplin pada dalam sikap bekerja

2.3.3 Dimensi Etos Kerja

Menurut Tasmara (2014), Dimensi Etos kerja diantaranya adalah sebagai berikut: :

a. Menghargai waktu

Etos Kerja yang tinggi ditandai dengan sikap menghargai waktu . Dalam hal ini waktu di pandang sebagai sesuatu hal yang sangat bermakna sekaligus berkaitan dengan produktivitasnya.

b. Tangguh dan Pantang Menyerah

Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja keras ,ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan maupun dalam sebuah tekanan .

c. Keingintahuan untuk mandiri

Etos kerja ditandai dengan upaya individu untuk berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri tanpa menunjukkan ketergantungan pada pihak lain.

d. Penyesuaian diri

Etos kerja ditandai dengan kemampuan untuk melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan kerja , rekan kerja , maupun dengan atasan maupun bawahan , tanpa menimbulkan permasalahan individu maupun masalah bagi lingkungannya

2.3.4 Indikator Etos Kerja

Menurut Alex (2016:11) , Indikator etos kerja sebagai berikut :

1. Sikap karyawan
 - a. Fleksibilitas saat bekerja

- b. Penyesuaian kerja
- 2. Perasaan seorang karyawan
 - a. Penguasaan Pekerjaan
 - b. Senang bekerja
- 3. Kesiapan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
 - a. Kepatuhan bekerja
 - b. Kemauan menyelesaikan pekerjaan
- 4. Keseriusan karyawan saat bekerja
 - a. Kesungguhan dalam bekerja
 - b. Teliti dalam bekerja

2.4. Penelitian Terdahulu

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

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.	Herman Sulistio 2016	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Danamon Indonesia, TBK	Variabel bebas -Kecerdasan Emosional Kepribadian Variabel terikat Kinerja	Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Danamon ,TBK .
2.	Lusyana Dewi 2016	Pengaruh Kepribadian dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada stasiun TV Lokal Lampung.	Variabel bebas -Kepribadian -Kecerdasan Emosional Variabel terikat Kinerja karyawan	Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada stasiun TV Lokal Lampung.
3.	Nur Muhsin 2016	Pengaruh Kepribadian dan Motivasi kerja terhadap kinerja guru dimoderisasi budaya organisasi pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati	Variabel bebas -Kepribadian - Motivasi Kerja Variabel terikat -Kinerja Guru	Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dimoderisasi budaya organisasi pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati .

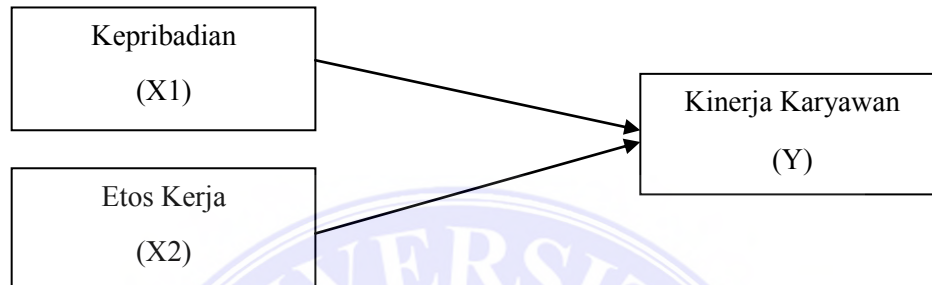
4.	Mouren Bawelle 2016	Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.BRI Cabang Tahuna	Variabel bebas -Etos kerja -Disiplin Kerja Variabel terikat -Kinerja Karyawan	Etos Kerja berpengaruh Positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.BRI Cabang Tahuna .
5.	Rian Oztary Hardiansyah 2017	Pengaruh Etos Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kota Magelang	Variabel bebas -Etos kerja -Disiplin kerja Variabel terikat Kinerja	Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang.
6.	Nurlina 2012	Pengaruh Kompensasi dan Etos Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Anugrah Sukses Mandiri Pangkalpinang	Variabel bebas -Kompensasi -Etos Kerja Variabel terikat Kinerja Karyawan	Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Anugrah Sukses Mandiri Pangkalpinang

2.5.Kerangka Konseptual

Menurut Sapto Haryoko dalam Iskandar (2014 : 54) kerangka konseptual adalah tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan di bahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep

ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka atau kalau boleh dikatakan oleh penulis merupakan ringkasan dari tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:81) “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”.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan pemaparan para ahli maka dapat di temukan hipotesis :

1. Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.
2. Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Tempat dan Waktu penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2014:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

3.1.2. Tempat Penelitian

Penelitian berlokasi di PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan, Jl Gatot Subroto No: 248 Sumatera Utara.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Januari 2019 sampai dengan bulan Februari 2019.

Tabel 3.1
Rencana waktu Penelitian

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

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono,(2013:72) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medanyang berjumlah 65 orang .

Tabel 3.2
Daftar Populasi Karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan

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

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015 : 73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Berdasarkan jumlah populasi diatas maka ditentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin dengan ($\alpha = 0,05$).Selanjutnya penarikan sampel dengan menggunakan teknik Stratified Proportionate Random Sampling.

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*) 5%

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{65}{1 + 65 \times 0.05^2} = n = \frac{65}{1 + 65 \times 0.0025}$$

$$n = \frac{65}{1 + 0.1625} = n = \frac{65}{1.1625} = n = \frac{65}{1.1625} = 55,91$$

Hasil dari rumus slovin menunjukkan sampel yang dapat digunakan sebanyak 55,91 . namun hasil tersebut digenapkan menjadi 56 . Maka dengan itu , karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan yang akan di jadikan sampel terdapat 56 orang .

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 3.3
Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Kepribadian (X1)	Kepribadian mencakup sistem fisik dan psikologis meliputi perilaku yang terlihat dan pikiran yang tidak terlihat, serta tidak hanya merupakan sesuatu, tetapi melakukan sesuatu. Kepribadian adalah substansi dan perubahan, produk dan proses serta struktur dan perkembangan”.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Percaya Diri 2. Kemampuan Bersepakat 3. Tanggung jawab 4. Stabilitas Emosi 5. Sifat Keingintahuan 	Likert
2.	Etos Kerja (X2)	Etos berasal dari bahasa Yunani ethos yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap karyawan 2. Perasaan seorang karyawan 3. Kesiediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. 4. Keseriusan karyawan saat bekerja 	Likert
3.	Kinerja Karyawan (Y)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 	Likert

		jawab yang diberikan kepadanya	
--	--	-----------------------------------	--

Sumber: Jess Feist & Gregory (2015), Sinamo (2015), Mangkunegara (2014)

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 disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

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

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.

2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Di mana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.4
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 Instrumen

3.6.1.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen (kuisisioner). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini (content validity) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur (Ghozali, 2010). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menguji validitas butir angket adalah :

1. Jika $\text{sig} < 0.05$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika $\text{sig} > 0.05$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan

menggunakan program SPSS versi 16.00, (Statistical Package for Social Sciences)

3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2010), Uji reliabilitas alat ukur yang digunakan untuk mengetahui konsistensi, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

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

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

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

3.6.2.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2010;154) ,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 mencenteng ke kanan atau mencenteng 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.

3.Uji kolmogorof smirnov test.Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.

a) Jika nilai Asymp sig > 0.5 Maka data Berdistribusi normal

b) Jika nilai Asymp sig < 0,5 Maka data tidak normal

3.6.2.2.Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2010;103), Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi

variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai :

1. *Tolerance*
2. *Variance Inflation Factor* (VIF)

Tolerance mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Jadi Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, (karena $VIF = 1 / Tolerance$) Nilai *cut off* yang dipakai untuk menunjukkan adanya uji multikolonieritas adalah nilai *tolerance* $> 0,1$ atau sama dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10

3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas

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

Heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Apabila pola pada grafik ditunjukkan dengan titik-titik menyebar secara acak (tanpa pola yang jelas) serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas menggunakan :

1. Scatter Plots.

a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Glejser.

Jika probabilitas signifikan > 0.05 , maka model regresi tidak mengandung Heteroskedastisitas

a. $\text{sig} > 0.05$ tidak terjadi heteroskedastisitas

b. $\text{sig} < 0.05$ terjadi heteroskedastisitas

3.6.3. Uji Statistik

3.6.3.1. Koefisien Determinasi (R^2)

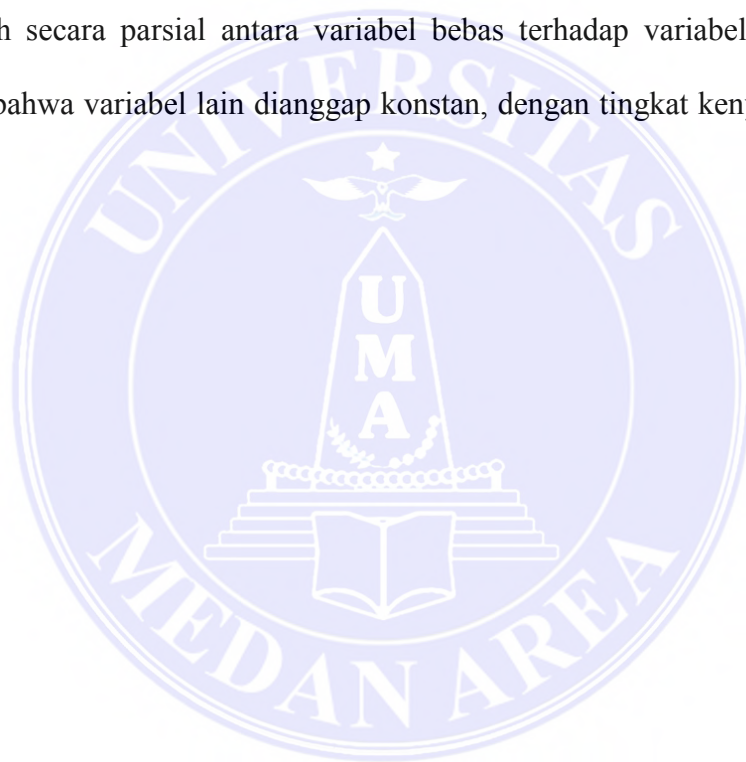
Menurut Ghazali (2010:95), Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.6.3.2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut , Ghozali (2010:96), Uji F dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

3.6.3.3. Uji Parsial (Uji t)

Menurut , Ghozali (2010:96), 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% ($\alpha = 0,05$).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data Umum Perusahaan

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri farmasi, makanan, kosmetik dan produk bayi, bahkan sampai bahan kimia adalah PT.Ikapharmindo Putramas. Perusahaan ini terpusat di Jakarta dan mempunyai cabang di beberapa provinsi di Indonesia antara lain ; Surabaya, Bandung, jogya, Solo, Bali, Palembang , Medan dan banyak lagi mencapai 21 provinsi di seluruh Indonesia. PT.Ikapharmindo Putramas 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.Ikapharmindo Putramas 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.Ikapharmindo Putramas Medan terletak di Jl.Gatot Subroto No: 248 Medan. Produk yang di pasarkan paling banyak berkaitan dengan obat-obatan dan

makanan serta kosmetik. Dan dipasarkan mulai seluruh provinsi Sumatera Utara, Aceh, Sumbar dan Riau. Produk-produk tersebut bahan bakunya berasal dari Eropa dan diproduksi 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 dibagi menjadi beberapa wilayah besar, atau dinamakan region. Untuk Wilayah Sumatera Utara yakni Medan: Tebing Tinggi, Labuhan Asahan, Pematang Siantar dan Kabupaten Langkat.

4.1.2. Visi Misi dan Tujuan PT. Ikapharmindo Putramas

a. Visi

Menjadikan perusahaan farmasi yang berorientasi pada kualitas dan pelayanan untuk selalu member yang terbaik bagi setiap stakeholdernya

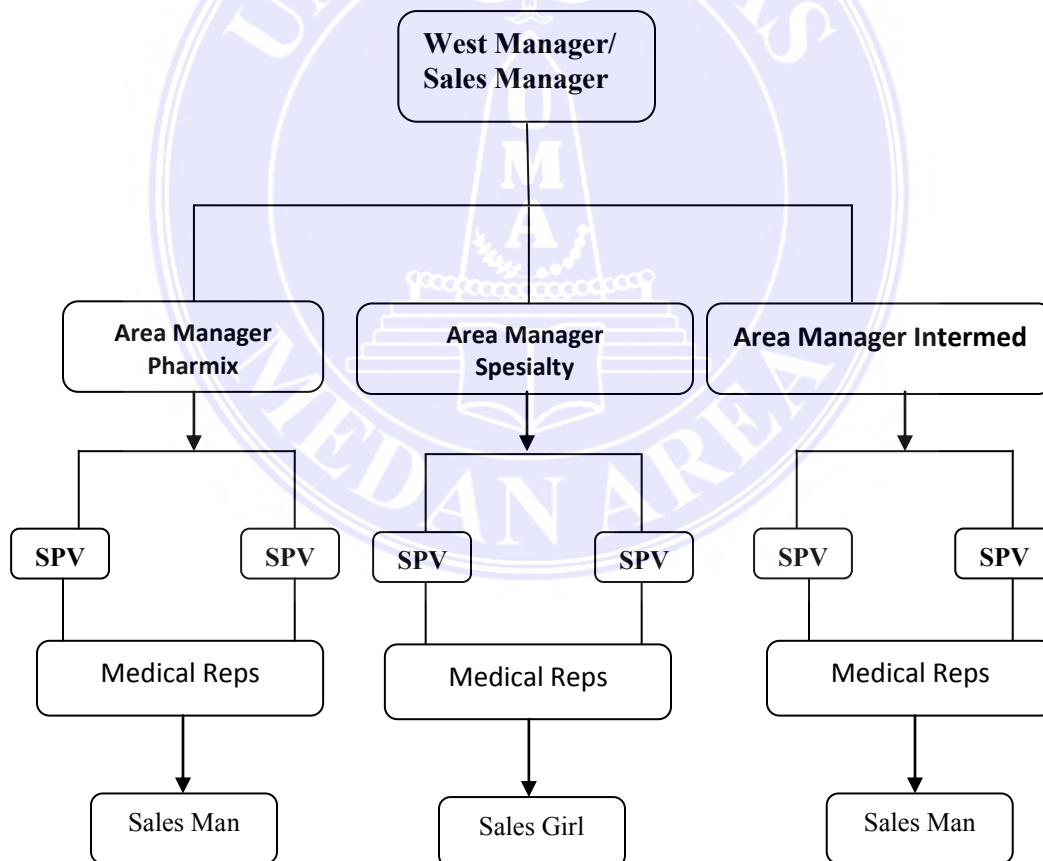
b. Misi

Melayani kebutuhan pasar obat-obatan, makanan dan sebagainya dengan mengedepankan kualitas dan pelayanan dan membangun kemitraan jangka panjang dengan semua Stake Holder.

c. Tujuan

Turut serta dalam melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan serta program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, khususnya kegiatan usaha dibidang industry kimia, farmasi, biologi, dan kesehatan serta industry makanan, kosmetik dan baby care. Selain itu bertujuan mewujudkan PT.Ikapharmindo Putramas sebagai salah satu pemimpin pasar (market Leader) di bidang farmasi yang tangguh.

4.1.3. Struktur Organisasi



Sumber : PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan

Struktur organisasi merupakan kerangka yang mengelompokkan hubungan antara orang-orang pada suatu organisasi. Setiap bagian dalam organisasi memiliki pengertian tentang tanggung jawab dan pembagian tugas kerja, serta memiliki wewenang dari setiap delegasi pada masing-masing bagian.

Struktur organisasi yang tersusun akan membantu kelancaran usaha dan berfungsi menjelaskan kewajiban dan tanggung jawab. Seorang pemimpin atau atasan harus memikirkan bagaimana di setiap pembagian tugas harus terarah agar tercapainya visi misi perusahaan.

4.1.4. Deskriptif Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai identitas responden berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir, Masa kerja, Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Dari penelitian ini ada 56 responden.

4.1.4.1 Profil Responden berdasarkan Usia

Pada penelitian 56 Responden dengan klasifikasi berdasarkan Usia dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel IV.1

Responden berdasarkan Usia

No.	Kelompok Usia	Jumlah (orang)	Presentase %
1.	19– 30 Tahun	24	42.86
2.	31 – 40 Tahun	19	33.92
3.	41-tahun Keatas	13	23.21
Jumlah		56	100%

Sumber: PT. Ikapharmindo Putramas Medan

Berdasarkan tabel di atas , dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden berusia diantara 19-30 Tahun sebesar sebesar 42.86 % . dari total responden .

4.1.4.2 Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Pada penelitian 56 Responden dengan klasifikasi berdasarkan Jenis Kelamin dapat di tunjukan sebagai berikut :

Tabel IV.2

Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis kelamin	N	%
1.	Perempuan	22	39.28%
2	Laki-Laki	34	60.71%
Jumlah		56	100%

Sumber: PT. Ikapharmindo Putramas Medan

Berdasarkan data dari tabel diatas terlihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 60.71% dan responden perempuan sebanyak 39.28%.

4.1.4.3 Profil Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pada penelitian 56 Responden dengan klasifikasi berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat di tunjukan sebagai berikut :

Tabel IV.3

Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Presentase %
SMA Sederajat	18	32.14%
Diploma	14	25%
Sarjana	24	42.85%
Total	56	100 %

Sumber: PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan

Berdasarkan tabel di atas , dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah Sarjana dengan presentase 42.85% dari total responden.

4.1.4.4 Profil Responden berdasarkan Masa Kerja

Pada penelitian 56 Responden dengan klasifikasi berdasarkan Masa kerja dapat di tunjukan sebagai berikut :

Tabel IV.4

Responden berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Presentase %
1.	< 5 Tahun	26	46.42%
2.	< 10 Tahun	17	30.35%
3.	> 10 Tahun	13	23.21%
Jumlah		56	100%

Sumber: PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden Berdasarkan Masa Kerja < 5 Tahun dengan jumlah 26 orang dengan presentase 46.42%.

4.1.5 Hasil dan Analisis Data

4.1.5.1 Uji instrumen

4.1.5.1.1. 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.

4.1.5.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

1) Kepribadian (X1)

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel Kepribadian yaitu sebagai berikut :

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas Kepribadian (X1)

Butir Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Kepribadian 1	0.962	0,00<0,05	Valid
Kepribadian 2	0.932	0,00<0,05	Valid
Kepribadian 3	0.832	0,00<0,05	Valid
Kepribadian 4	0.816	0,00<0,05	Valid
Kepribadian 5	0.907	0,00<0,05	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas diberikan kepada 10 orang responden diluar dari sampel penelitian. Tabel diatas Menunjukkan bahwa butir pertanyaan valid dengan korelasi positif dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel Kepribadian valid dan layak untuk di gunakan karena memiliki probabilitas dibawah 0,05 sehingga instrument yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut .

Tabel IV.6

Hasil Uji Reliabilitas Kepribadian (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.935	5

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronch alpha $>0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa pada pertanyaan yang terdapat pada kuesioner Kepribadian adalah sangat Reliabel dan layak . dengan nilai Cronch alpha 0,935 artinya lebih besar dari 0,60 maka dapat digunakan sebagai penelitian lebih lanjut.

2) Etos Kerja (X2)

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel Etos Kerja yaitu sebagai berikut :

Tabel IV.7

Hasil Uji Validitas Etos Kerja (X2)

Butir Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Etos Kerja 1	0.964	0,00<0,05	Valid
Etos Kerja 2	0.953	0,00<0,05	Valid
Etos Kerja 3	0.962	0,00<0,05	Valid
Etos Kerja 4	0.914	0,00<0,05	Valid
Etos Kerja 5	0.902	0,00<0,05	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas diberikan kepada 10 orang responden diluar dari sampel penelitian. Tabel diatas Menunjukkan bahwa butir pertanyaan valid dengan korelasi positif dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel Etos Kerja valid dan layak untuk di gunakan karena memiliki probabilitas dibawah 0,05 sehingga instrument yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut .

Tabel IV.8
Hasil Uji Reliabilitas Etos Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.955	5

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronch alpha $>0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan yang terdapat pada kuesioner Etos Kerja adalah sangat Reliabel dan layak . dengan nilai Cronch alpha 0,955 artinya lebih besar dari 0,60 maka dapat digunakan sebagai penelitian lebih lanjut.

3) Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini tabel hasil perhitungan validitas untuk variabel Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut :

Tabel IV.9
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan 1	0.921	0,00<0,05	Valid
Kinerja Karyawan 2	0.984	0,00<0,05	Valid
Kinerja Karyawan 3	0.993	0,00<0,05	Valid
Kinerja Karyawan 4	0.913	0,00<0,05	Valid
Kinerja Karyawan 5	0.949	0,00<0,05	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas diberikan kepada 10 orang responden diluar dari sampel penelitian. Tabel diatas Menunjukkan bahwa butir pertanyaan valid dengan korelasi positif dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel Kinerja Karyawan valid dan layak untuk di gunakan karena memiliki probabilitas dibawah 0,05 sehingga instrument yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut .

Tabel IV.10
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.972	5

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronch alpha $>0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa pada pernyataan yang terdapat pada kuesioner Kinerja Karyawan adalah Reliabel dan layak . dengan nilai Cronch alpha 0,972 artinya lebih besar dari 0,60 maka dapat digunakan sebagai penelitian lebih lanjut.

4.1.5.2.Uji Asumsi Klasik

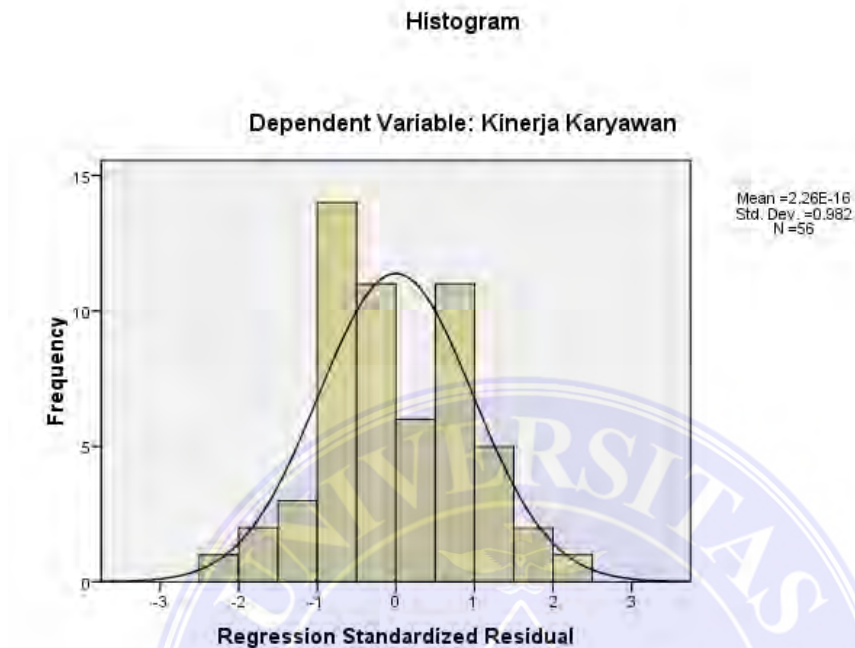
4.1.5.2.1.Uji Normalitas

Pengujian normalitas dan penelitian ini menggunakan analisis grafik dan statistik . Analisis statistik dilakukan dengan dengan beberapa cara yang dapat digunakan untuk melihat normalitas data dalam penelitian ini .yaitu dengan menggunakan uji Histogram , Grafik *Normality Probability Plot* , Uji kolmogorof Smirnov Test.

4.1.5.2.1.1.Uji Kurva Histogram

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 di lihat pada gambar di bawah ini :



Gambar IV.1 Histogram

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Gambar histogram diatas menunjukan data berdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung imbang dan kurva menyerupai lonceng .Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal .

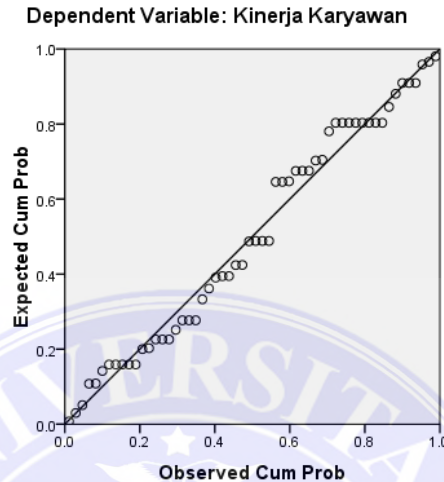
4.1.5.1.2.1.2. Uji Normality Probability Plot

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.

Hasill uji normalitas menggunakan Normality Probability Plot , dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

**Gambar IV.2 Uji Normality Probability Plot**

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Gambar diatas 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.

4.1.5.2.1.3. Uji Kolmogrov Smirnov

Uji Kolmogrov Smirnov, dalam uji ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan, yaitu:

- a) Jika nilai Asymp sig > 0.5 Maka data Berdistribusi normal
- b) Jika nilai Asymp sig < 0.5 Maka data tidak normal

Tabel IV.11

Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44042733
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.084
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.709
Asymp. Sig. (2-tailed)		.696

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai signifikansi sebesar 0.696 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang peneliti uji berdistribusi normal.

4.1.5.2.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga. Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai Tolerance dan VIF.

Tabel IV.12
Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta					Tolerance
1	(Constant)	.086	1.653		.052	.959		
	Kepribadian	.397	.163	.310	2.433	.018	.294	3.399
	Etos Kerja	.602	.131	.587	4.601	.000	.294	3.399

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan kesimpulan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel Kepribadian dan Etos Kerja sebesar 0.294 lebih besar 0.10 . Sementara nilai VIF variabel Kepribadian dan Etos Kerja sebesar 3.399 lebih kecil dari 10.00 . Dan dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak di temukan adanya Multikolinieritas. (Ghozali ,2011:160)

4.1.5.2.3. Uji Heteroskedastisitas

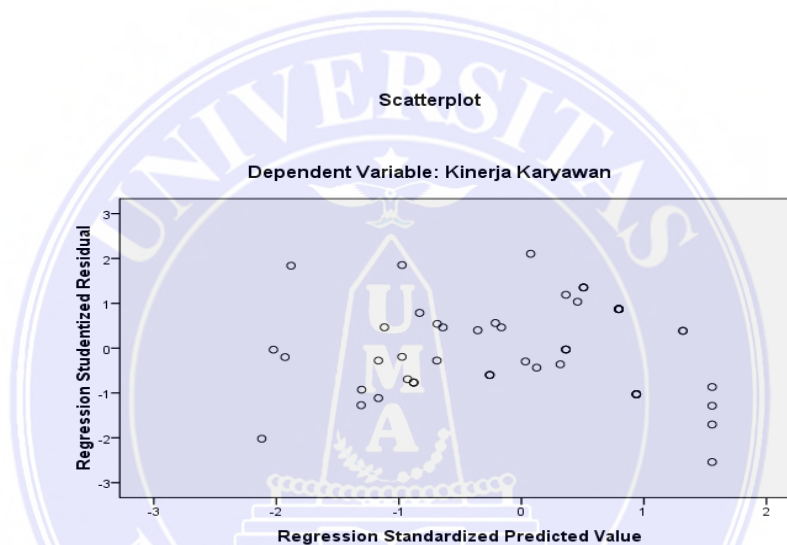
Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya Melalui Uji Scatter plot dan uji Glejser.

4.1.5.2.3.1.Uji Scatter Plot

Ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilakukan melihat grafik scatterplot anatar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya .Dasar yang digunakan untuk menentukan Heteroskedastisitas antara lain :

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

Berikut adalah hasil Uji Scatter plot pada penelitian ini :



Gambar IV.3.Uji Scatter Plot

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Gambar diatas dari hasil uji scatter plot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak adanya pola yg jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y . Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas sehingga model ini layak di pakai untuk memprediksi berdasarkan masukan variabel independent.

4.1.5.2.3.2. Uji Glejser

Uji heteroskedastisitas dilakukan uji geljser untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

a) Jika $\text{sig} > 0.05$ tidak terjadi heteroskedastisitas

b) Jika $\text{sig} < 0.05$ terjadi heteroskedastisitas

Tabel IV.13
Uji Glejser

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.352	.872		1.550	.127
	Kepribadian	-.037	.086	-.107	-.432	.668
	Etos Kerja	.074	.069	.265	1.064	.292

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel uji gelejser diatas terlihat bahwa signifikansi variabel Kepribadian (X1) sebesar 0.668 lebih besar dari 0.05 dan variabel Etos Kerja (X2) sebesar 0.292 lebih besar dari 0.05 , hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas .

4.1.5.3 Uji Statistik

4.1.5.3.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengetahui kemampuan variabel bebas (independen) Kepribadian (X1) dan Etos Kerja (X2) dalam

menjelaskan variabel dari Kinerja Karyawan (Y) pada PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan .Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$) . Menurut Ghozali (2010:95) Jika (R^2) semakin besar atau mendekati satu maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalahh lebih besar berpengaruh terhadap variabel (Y) .Hal ini dijelaskan bahwa model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

Tabel IV.14
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.746	.737	2.48605

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja , Kepribadian

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka Adjusted R Square sebesar 0.737 hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan variabel Kepribadian dan Etos Kerja mampu menerangkan bahwa Kinerja Karyawan PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan sebesar 73,7 % dan Sedangkan sisanya 26,3 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini .

4.1.5.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dengan ini menguji apakah secara simultan variabel independen Kepribadian (X1) dan Etos Kerja (X2) berpengaruh secara positif signifikan terhadap

variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) Pada PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan .

Tabel IV.15
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	964.277	2	482.138	78.010	.000 ^a
Residual	327.563	53	6.180		
Total	1291.839	55			

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja , Kepribadian

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian 2019

berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Kepribadian dan Etos Kerja secara bersama sama berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan. Nilai Uji F diperoleh 78,01 % dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ artinya Positif signifikan .

4.1.5.3.3 Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas Kepribadian (X1) dan Etos Kerja (X2) terhadap variabel terikat Yaitu Kinerja Karyawan (Y) dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Tabel IV.16
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.086	1.653		.052	.959
	Kepribadian	.397	.163	.310	2.433	.018
	Etos Kerja	.602	.131	.587	4.601	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel hasil uji t diatas maka dapat di simpulkan bahwa :

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas (X1) , (X2) terhadap variabel terikat (Y)

Dengan persamaan regresi liniernya berikut penjelsannya :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 0.086 + 0.397 X_1 + 0,602 X_2 + e$$

1. Konstanta (α) = 0.086

Menjelaskan bahwa Jika variabel bebas Kepribadian (X1) dan Etos Kerja (X2) memiliki nilai 0 (nol) maka nilai variabel (Beta) sebesar 0.086 dianggap tetap.

2. Koefisien Kepribadian (X1) = 0.397

Menjelaskan bahwa pengaruh nilai Kepribadian (X1) untuk meningkatkan Kinerja karyawan diperoleh 0.397 dimana artinya adalah apabila terjadi peningkatan Kepribadian setiap 1% , maka Kinerja karyawan akan meningkat 0.397

3. Koefisien Etos Kerja (X_2) = 0.602

Menjelaskan bahwa pengaruh nilai Etos Kerja (X_2) untuk meningkatkan Kinerja karyawan diperoleh 0.602 dimana artinya adalah apabila terjadi peningkatan Etos Kerja setiap 1% , maka Kinerja karyawan akan meningkat 0.602

4. Tingkat Kesalahan (e) = 26.3%

Menjelaskan bahwa tingkat kesalahan atau eror pada hasil regresi linier berganda sebesar 26,3% . Tingkat kesalahan diambil dari pengujian koefisien determinasi dari hasil ini di dapatkan dari Koefisien determinasi Adjusted R Squares sebesar 73,7 % dimana sisanya adalah 26,3 % yang dipengaruhi variabel diluar dari penelitian ini yang menjadi tingkat kesalahan dalam pengujian regresi linier berganda.

Selanjutnya penjelasan dari uji parsial (Uji t) yang di lihat dari tabel sebelumnya:

1. Kepribadian (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk variabel Kepribadian diperoleh nilai positif signifikan yang mempunyai arti searah dengan nilai signifikansi $0.018 < 0.05$. Ini menjelaskan bahwa Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.

2. Untuk variabel Etos Kerja diperoleh nilai positif signifikan yang mempunyai arti searah dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ Ini menjelaskan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.

4.2.Pembahasan

4.2.1.Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan dalam Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepribadian yang diukur oleh kinerja karyawan memiliki kontribusi positif signifikan pada karyawan PT.Ikapharmindo Putramas cabang Medan yang di peroleh Nilai positif sebesar 0.397 sig 0.018<0.05 .Hal Ini sesuai dengan teori Menurut Robbins (2016) menyatakan bahwa tidak di ragukan lagi bahwa sukses suatu organisasi , atau setiap kelompok dalam suatu organisasi sangat tergantung pada kepribadian karyawan. Dan didukung juga oleh penelitian terdahulu Herman Sulistio (2016) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Danamon Indonesia, TBK” dengan hasil penelitian Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Danamon ,TBK .

Luysina Dewi (2016) dengan judul “Pengaruh Kepribadian dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada stasiun TV Lokal Lampung “ dengan hasil penelitian Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada stasiun TV Lokal Lampung.

Nur Muhsin (2016) dengan judul “Pengaruh Kepribadian dan Motivasi kerja terhadap kinerja guru dimoderisasi budaya organisasi pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati “dengan hasil penelitian Kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dimoderisasi budaya organisasi pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati .

4.2.2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan dalam Penelitian ini menunjukkan bahwa Etos Kerja yang diukur oleh kinerja karyawan memiliki kontribusi positif signifikan pada karyawan PT. Ikapharmindo Putramas cabang Medan yang di peroleh dari Nilai positif sebesar 0.602 sig 0.00 < 0.05 . Hal Ini sesuai dengan teori Menurut Sinamo, (2013) setiap manusia memiliki spirit keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. spirit inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti etos kerja ,kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya melalui keyakinan, komitmen, dan penghayatan atas paradigma kerja tertentu. Dan didukung juga oleh penelitian terdahulu Mouren Bawelle (2016) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.BRI Cabang Tahuna” dengan hasil penelitian Etos Kerja berpengaruh Positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.BRI Cabang Tahuna .

Rian Oztary Hardiansyah (2017) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum kota Magelang” dengan hasil penelitian Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang

Nurlina (2012) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Etos Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Anugrah Sukses Mandiri Pangkalpinang” dengan hasil penelitian Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Anugrah Sukses Mandiri Pangkalpinang

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada sebelumnya , maka didapatkan kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut :

a.Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan. Ini membuktikan bahwa hipotesis pertama dapat diterima , jika Kepribadian ditingkatkan maka kinerja karyawan juga pasti akan meningkat .

b.Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan . Ini membuktikan bahwa hipotesis kedua dapat diterima , Jika Etos Kerja pada karyawan ditingkatkan maka kinerja karyawan juga pasti akan meningkat .

5.2.SARAN

Dari hasil penelitian yang lakukan pada PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan , maka peneliti memiliki saran yaitu sebagai berikut :

Untuk Kepribadian karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan penulis menyarankan untuk meningkatkan lagi kerja sama antar karyawan , serta meningkatkan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan dan

karyawan harus di tuntut lagi menjaga ketenangan dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan .

Dalam Etos Kerja karyawan PT.Ikapharmindo Putramas Cabang Medan penulis menyarankan untuk meningkatkan sikap siaga kesediaan karyawan ketika menjalani pekerjaannya dan harus lebih fokus lagi pada pekerjaan yang sudah di berikan perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. (2014). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta. Anggota IKAPI.
- Feist, Jest., Feist, G.J. 2015 *Teori Kepribadian : Theories of Personality*. Edisi 7 buku 2. Jakarta : Salemba Humanika
- Gomes Cardoso, F. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan Hasibuan, Malayu P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Hal.91 dan 87
- Nitisemito, Alex .S 2016 .*Manajemen personalia* . EdisiRevisi ,PenerbitGhalia Indonesia . Jakarta
- Hutagalung, Inge, 2014 . *Pengembangan Kepribadian (Tinjauan Praktis Menuju Pribadi Positif)*. Indeks : Jakarta
- Iskandar, 2014. *metodologi penelitian pendidikan dan sosial (kuantitatif, kualitatif)* GIP Press, Jakarta
- Jogiyanto, 2013 . *Metode Penelitian Bisnis*, yogyakarta :BPFE
- Khasanah, Uswatun.2014. *Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi*. Yogyakarta: Harapan Utama
- Koopmans, L, Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Vet, H.C.W., de, Beek, A. J. 2014. Construct Validity of Individual Work Performance Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Volume 56, Number3. Pp. 331-337.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Hal. 67 dan 42
- McCrae, Robert R., Costa, Paul T. Jr. 2013. *Personality In Adulthood: A Five- Factor Theory Perspective*. 2nd edition. New York: Guilford Press.

- Moeheriono , 2013 *Pengukuran kinerja berbasis Kompetensi* .Bogor :Penerbit
Ghalia Indonesia
- Rivai ,2014 , “Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan , Jakarta PT.
Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Ahli bahasa
DianaAngelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta : PT Salemba
Empat. Hal.21 ,131 , 260
- Salamun, Sumardi, Sadilah, Emiliana, Sumintarsih, Sudijono, dan Suhartinah. 1995.
*Persepsi Tentang Etos Kerja: Kaitannya Dengan Nilai Budaya
Masyarakat Daerah IstimewaYogyakarta*. Yogyakarta: Departemen
Pendidikan Dan Kebudayaan RI.
- Sinamo , Jansen h .2013 etos kerja profesional di era digital global, pustaka
LP3ES , Jakarta
----- 2015. *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*.PT
Spirit Mahardika. Jakarata.
- Sukmadinata , Nana Syaodih . 2013 *Metode Penelitian Pendidikan* . Bandung
PT.Remaja Rosdakarya
- Sugiyono (2015:81)*metode penelitian kualitatif , kuantitatif dan R&D*
Bandung alfabeta
- Tasmara , Toto , 2014 , *Membangun Etos Kerja* .Jakarta : Gema Insani Pers

KUESIONER

PENGARUH KEPERIBADIAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT.IKAPHARMINDO PUTRAMAS

CABANG MEDAN

I. DATA 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 e. S3
5. Lama Bekerja : a. < 5 Tahun b. < 10 tahun c. > 10 tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda menjawab.
2. Pilihlah salah satu jawaban anda serta beri tanda silang (X) pada kolom yang tersedia sesuai dengan jawaban anda.
3. Angket ini bertujuan hanya untuk mendapatkan / mengumpulkan data yang bersedia mengisi angket pertanyaan ini.
4. Terima kasih sebelumnya atas bantuan bapak/ibu/saudara/saudari , yang telah bersedia mengisi angket pertanyaan ini.
5. Ada lima alternatif jawaban , yaitu :

Sangat Setuju	: Diberi Skor 5
Setuju	: Diberi Skor 4
Kurang Setuju	: Diberi Skor 3
Tidak Setuju	: Diberi Skor 2
Sangat Tidak Setuju	: Diberi Skor 1

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS KEPERIBADIAN (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Percaya Diri						
1	Saya memiliki rasa percaya diri dalam bekerja					
Kemampuan Bersepatat						
2	Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan					
Tanggung Jawab						
3	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
Stabilitas Emosi						
4	Saya selalu tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan					
Sifat Keingintahuan						
5	Saya aktif untuk mencari informasi yang sesuai dengan pekerjaan saya					

2. VARIABEL BEBAS ETOS KERJA (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Sikap Karyawan						
1	Saya memiliki sikap yang positif terhadap aturan kerja yang ada di perusahaan					
Perasaan Seorang Karyawan						
2	Saya selalu merasa senang bekerja di perusahaan tempat saya bekerja					
Kesediaan karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya						
3	Saya selalu bersikap siaga dalam bekerja . saya menerima berapapun tugas-tugas yang diberikan ke saya					
4						
Keseriusan karyawan dalam bekerja						
5	Saya selalu fokus dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Karyawan selalu berusaha bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah di tetapkan perusahaan					
Kuantitas						
2	Karyawan selalu berusaha mencapai target yang sudah di tentukan perusahaan					
Ketepatan Waktu						
3	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
Efektivitas						
4	karyawan selalu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan					
Kemandirian						
5	Karyawan selalu cepat bertindak dalam bekerja tanpa menunggu perintah dari pimpinan					

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

LAMPIRAN 1

UJI VALDITAS DAN RELIBILITAS KEPRIBADIAN (X1)

Hasil angket 10 kuisisioner khusus Kepribadian (X1)

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL KEPRIBADIAN (X1)

RESPONDEN	PERTANYAAN 1	PERTANYAAN 2	PERTANYAAN 3	PERTANYAAN 4	PERTANYAAN 5	TOTAL
1	3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	3	15
4	3	4	2	3	4	16
5	3	2	2	4	2	13
6	5	5	4	5	5	24
7	1	2	2	2	2	9
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	3	3	18

Correlations

		Pertanyaan 1 Kepribadian	Pertanyaan 2 Kepribadian	Pertanyaan 3 Kepribadian	Pertanyaan 4 Kepribadian	Pertanyaan 5 Kepribadian	TOTAL
Pertanyaan 1 Kepribadian	Pearson Correlation	1	.847**	.803**	.846**	.785**	.962**
	Sig. (2-tailed)		.002	.005	.002	.007	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Pertanyaan 2 Kepribadian	Pearson Correlation	.847**	1	.736*	.600	.946**	.932**
	Sig. (2-tailed)	.002		.015	.067	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Pertanyaan 3 Kepribadian	Pearson Correlation	.803**	.736*	1	.542	.629	.832**
	Sig. (2-tailed)	.005	.015		.106	.052	.003
	N	10	10	10	10	10	10
Pertanyaan 4 Kepribadian	Pearson Correlation	.846**	.600	.542	1	.667*	.816**
	Sig. (2-tailed)	.002	.067	.106		.035	.004
	N	10	10	10	10	10	10
Pertanyaan 5 Kepribadian	Pearson Correlation	.785**	.946**	.629	.667*	1	.907**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.052	.035		.000
	N	10	10	10	10	10	10

	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.962**	.932**	.832**	.816**	.907**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.004	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	5

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

LAMPIRAN 2

UJI VALDITAS DAN RELIABILITAS ETOS KERJA (X2)

Hasil angket 10 kuisisioner khusus Etos Kerja (X2)

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL KEPERIBADIAN (X1)

RESPONDEN	PERTANYAAN 1	PERTANYAAN 2	PERTANYAAN 3	PERTANYAAN 4	PERTANYAAN 5	TOTAL
1	4	4	4	4	5	21
2	3	3	2	3	2	13
3	3	3	2	3	3	14
4	2	2	2	3	3	12
5	2	2	3	3	3	13
6	5	5	5	4	5	24
7	1	2	2	3	2	10
8	5	4	5	4	5	23
9	5	5	5	5	4	24
10	4	4	4	4	5	21

Correlations

		Pertanyaan 1 Etos Kerja	Pertanyaan 2 Etos Kerja	Pertanyaan 3 Etos Kerja	Pertanyaan 4 Etos Kerja	Pertanyaan 5 Etos Kerja	TOTAL
Pertanyaan 1 Etos Kerja	Pearson Correlation	1	.953**	.887**	.845**	.820**	.964**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.002	.004	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Pertanyaan 2 Etos Kerja	Pearson Correlation	.953**	1	.870**	.894**	.771**	.953**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.009	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Pertanyaan 3 Etos Kerja	Pearson Correlation	.887**	.870**	1	.895**	.868**	.962**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.000	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Pertanyaan 4 Etos Kerja	Pearson Correlation	.845**	.894**	.895**	1	.736*	.914**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.015	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Pertanyaan 5 Etos Kerja	Pearson Correlation	.820**	.771**	.868**	.736*	1	.902**
	Sig. (2-tailed)	.004	.009	.001	.015		.000
	N	10	10	10	10	10	10

	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.964**	.953**	.962**	.914**	.902**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.955	5

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

LAMPIRAN 3

UJI VALDITAS DAN RELIABILITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

Hasil angket 10 kuisisioner khusus Kinerja Karyawan (Y)

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL KINERJA KARYAWAN (X1)

RESPONDEN	PERTANYAAN 1	PERTANYAAN 2	PERTANYAAN 3	PERTANYAAN 4	PERTANYAAN 5	TOTAL
1	2	3	4	5	4	18
2	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	2	3	14
4	2	2	2	2	3	11
5	2	2	2	2	2	10
6	5	5	5	5	5	25
7	1	1	1	1	1	5
8	5	5	5	5	4	24
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	3	4	19

Correlations

		Pertanyaan 1 Kinerja Karyawan	Pertanyaan 2 Kinerja Karyawan	Pertanyaan 3 Kinerja Karyawan	Pertanyaan 4 Kinerja Karyawan	Pertanyaan 5 Kinerja Karyawan	TOTAL
Pertanyaan 1 Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.973**	.891**	.703*	.818**	.921**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.023	.004	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Pertanyaan 2 Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.973**	1	.972**	.835**	.903**	.984**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Pertanyaan 3 Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.891**	.972**	1	.923**	.939**	.993**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Pertanyaan 4 Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.703*	.835**	.923**	1	.870**	.913**
	Sig. (2-tailed)	.023	.003	.000		.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Pertanyaan 5 Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.818**	.903**	.939**	.870**	1	.949**

	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.001		.000
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.921**	.984**	.993**	.913**	.949**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	5

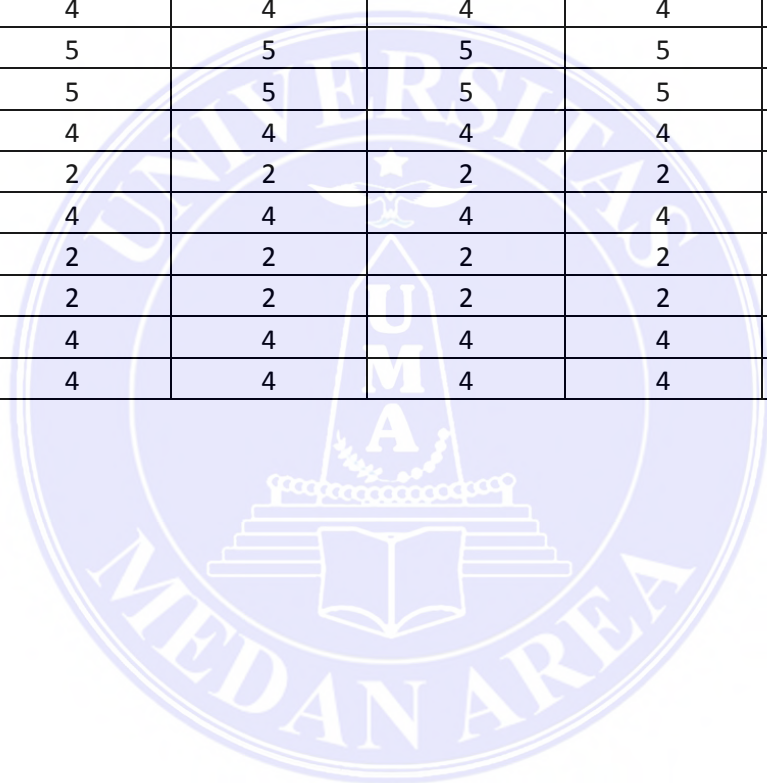
		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

TABULASI ANGKET 56 RESPONDEN VARIABEL KEPRIBADIAN (X1)

RESPONDEN	PERTANYAAN 1	PERTANYAAN 2	PERTANYAAN 3	PERTANYAAN 4	PERTANYAAN 5	TOTAL
1	3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	3	15
4	3	4	2	3	4	16
5	3	2	2	4	2	13
6	5	5	4	5	5	24
7	1	2	2	2	2	9
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	3	3	18
11	3	3	4	4	4	18
12	3	3	3	3	4	16
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	3	4	5	3	2	17
17	3	3	5	4	3	18
18	4	3	4	5	3	19
19	3	3	3	3	4	16
20	3	3	3	3	4	16
21	5	5	4	5	5	24
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	2	2	2	2	3	11
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	3	3	4	4	4	18
29	4	4	4	4	4	20
30	3	3	4	4	4	18
31	3	3	3	3	3	15
32	3	4	3	4	3	17
33	4	5	4	3	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	3	3	3	3	4	16
36	4	4	4	4	4	20

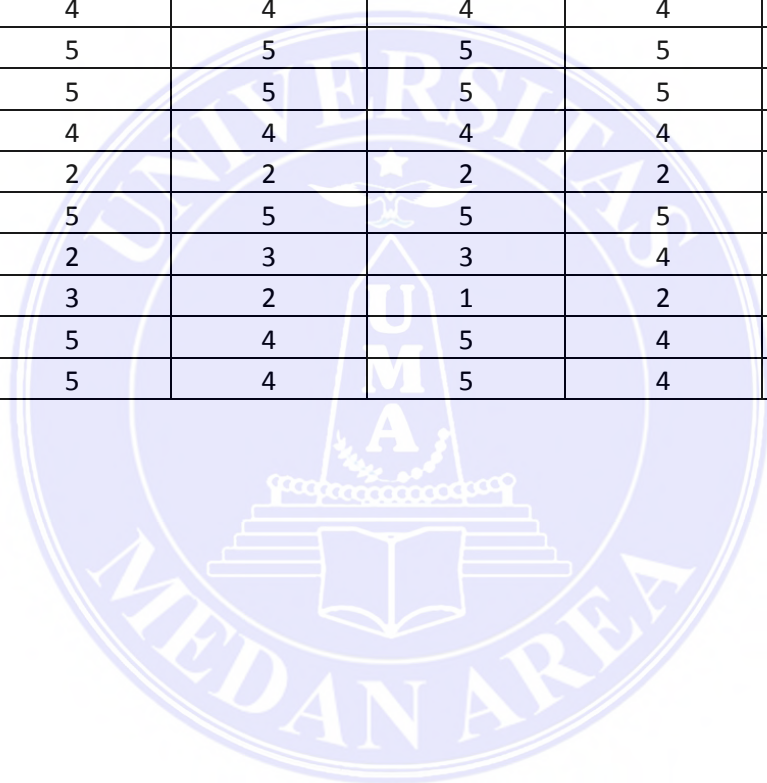
37	4	5	4	3	4	20
38	4	4	4	3	4	19
39	4	4	4	4	4	20
40	5	5	5	5	5	25
41	5	5	5	5	5	25
42	4	5	4	4	4	21
43	3	3	3	3	3	15
44	3	3	3	3	3	15
45	4	4	4	4	4	20
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20
48	5	5	5	5	5	25
49	5	5	5	5	5	25
50	4	4	4	4	4	20
51	2	2	2	2	2	10
52	4	4	4	4	4	20
53	2	2	2	2	2	10
54	2	2	2	2	2	10
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20



TABULASI ANGGKET 56 RESPONDEN VARIABEL ETOS KERJA (X2)

RESPONDEN	PERTANYAAN 1	PERTANYAAN 2	PERTANYAAN 3	PERTANYAAN 4	PERTANYAAN 5	TOTAL
1	4	4	4	4	5	21
2	3	3	2	3	2	13
3	3	3	2	3	3	14
4	2	2	2	3	3	12
5	2	2	3	3	3	13
6	5	5	5	4	5	24
7	1	2	2	3	2	10
8	5	4	5	4	5	23
9	5	5	5	5	4	24
10	4	4	4	4	5	21
11	3	3	4	4	3	17
12	3	3	3	3	2	14
13	1	4	4	4	5	18
14	5	4	5	4	5	23
15	5	5	5	5	4	24
16	4	3	2	3	3	15
17	2	3	4	3	2	14
18	2	3	4	5	3	17
19	1	3	3	3	2	12
20	3	3	3	3	2	14
21	5	5	5	4	5	24
22	4	4	4	4	5	21
23	4	4	4	4	4	20
24	2	2	2	2	2	10
25	4	4	4	4	5	21
26	5	4	5	4	5	23
27	5	5	5	5	4	24
28	3	3	4	4	3	17
29	5	5	5	5	4	24
30	3	3	4	4	3	17
31	2	3	3	4	4	16
32	4	3	2	2	2	13
33	3	4	4	3	2	16
34	5	4	5	4	5	23
35	3	3	3	3	2	14
36	4	4	4	4	5	21

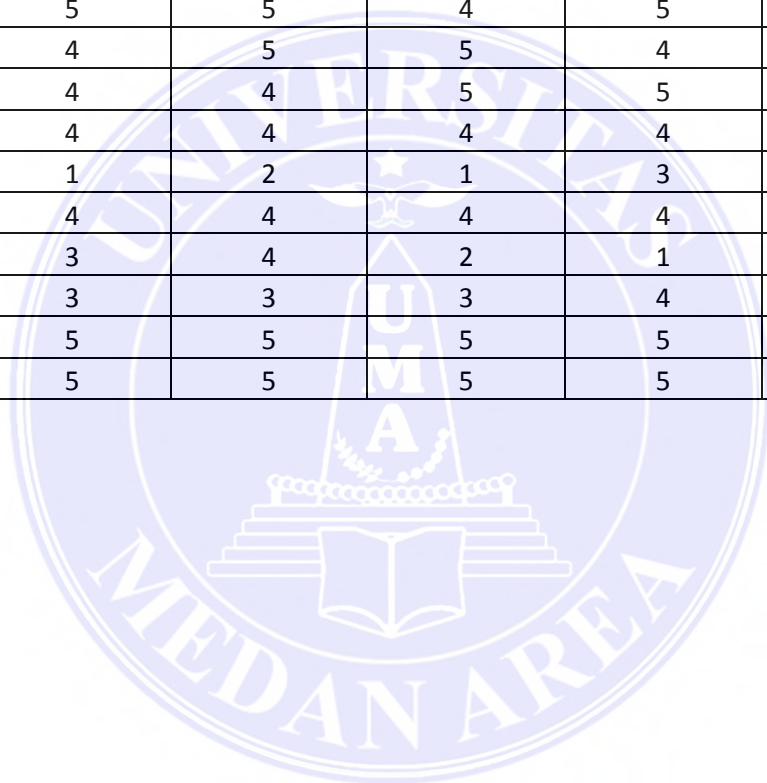
37	3	4	3	3	2	15
38	4	4	4	4	3	19
39	5	4	5	4	5	23
40	5	5	5	5	5	25
41	5	5	5	5	5	25
42	4	4	4	4	4	20
43	3	3	2	3	3	14
44	3	2	3	3	4	15
45	5	4	5	4	5	23
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20
48	5	5	5	5	5	25
49	5	5	5	5	5	25
50	4	4	4	4	4	20
51	2	2	2	2	2	10
52	5	5	5	5	4	24
53	2	3	3	4	3	15
54	3	2	1	2	3	11
55	5	4	5	4	5	23
56	5	4	5	4	5	23



TABULASI ANGKET 56 RESPONDEN VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

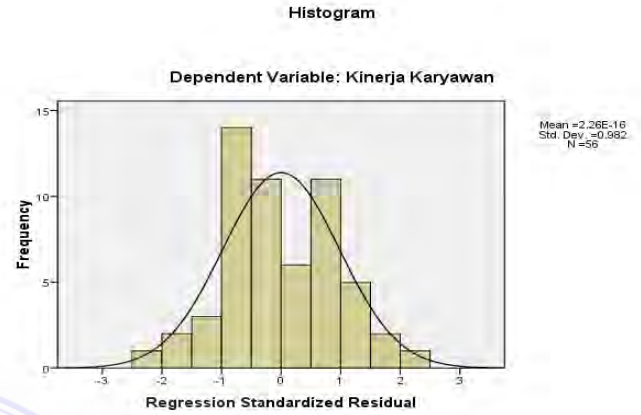
RESPONDEN	PERTANYAAN 1	PERTANYAAN 2	PERTANYAAN 3	PERTANYAAN 4	PERTANYAAN 5	TOTAL
1	2	3	4	5	4	18
2	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	2	3	14
4	2	2	2	2	3	11
5	2	2	2	2	2	10
6	5	5	5	5	5	25
7	1	1	1	1	1	5
8	5	5	5	5	4	24
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	3	4	19
11	3	3	3	3	4	16
12	3	3	3	2	2	13
13	5	5	5	5	4	24
14	5	5	5	5	4	24
15	4	4	4	4	4	20
16	2	3	4	5	3	17
17	3	3	3	3	3	15
18	3	4	4	4	4	19
19	3	3	3	2	2	13
20	3	3	3	2	2	13
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	4	24
23	4	4	4	4	4	20
24	2	2	2	2	2	10
25	5	5	5	5	4	24
26	5	5	5	5	4	24
27	4	4	4	4	4	20
28	3	3	3	3	4	16
29	4	4	4	4	4	20
30	3	3	3	3	4	16
31	3	4	3	3	4	17
32	2	2	2	3	4	13
33	4	4	4	4	3	19
34	5	5	5	5	4	24
35	3	3	3	2	2	13
36	5	5	5	5	4	24

37	4	3	4	3	4	18
38	4	3	4	4	3	18
39	5	5	5	5	4	24
40	3	4	5	3	4	19
41	5	5	4	3	4	21
42	5	5	5	4	4	23
43	3	4	4	4	4	19
44	4	3	3	3	4	17
45	5	5	5	5	4	24
46	4	4	4	4	4	20
47	5	5	4	5	4	23
48	4	5	5	4	5	23
49	4	4	5	5	4	22
50	4	4	4	4	4	20
51	1	2	1	3	3	10
52	4	4	4	4	4	20
53	3	4	2	1	1	11
54	3	3	3	4	2	15
55	5	5	5	5	4	24
56	5	5	5	5	4	24



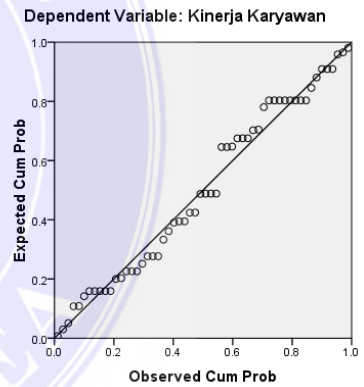
UJI ASUMSI KLASIK

1.Histogram



2.Normality Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



3.Kolmogorov

Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.44042733
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.084
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.709
Asymp. Sig. (2-tailed)		.696
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Hasil Uji Multikolinieritas

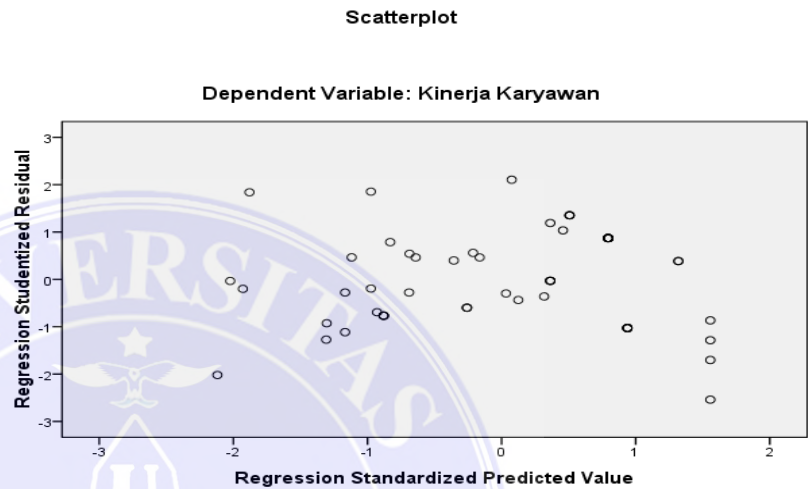
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.086	1.653		.052	.959		
	Kepribadian	.397	.163	.310	2.433	.018	.294	3.399
	Etos Kerja	.602	.131	.587	4.601	.000	.294	3.399

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Scatter Plot



Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.352	.872		1.550	.127
	Kepribadian	-.037	.086	-.107	-.432	.668
	Etos Kerja	.074	.069	.265	1.064	.292

a. Dependent Variable: Abs_Res

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.746	.737	2.48605

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja , Kepribadian

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Etos Kerja, Kepribadian ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.746	.737	2.48605

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kepribadian

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	964.277	2	482.138	78.010	.000 ^a
	Residual	327.563	53	6.180		
	Total	1291.839	55			

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	964.277	2	482.138	78.010	.000 ^a
	Residual	327.563	53	6.180		
	Total	1291.839	55			

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Kepribadian

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Parsial (Uji t)**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.086	1.653		.052	.959
	Kepribadian	.397	.163	.310	2.433	.018
	Etos Kerja	.602	.131	.587	4.601	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan