

**PENGARUH *SELF CONFIDENCE* DAN PENDELEGASIAN
WEWENANG TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO)
MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

**HERDIYANTI
NPM : 16.832.0174**




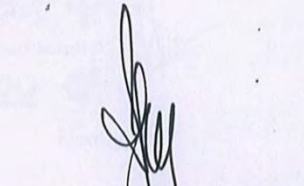
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Self Confidence* dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan
Nama : **HERDIYANTI**
NPM : 16 832 0174
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing

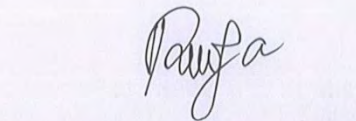

(Drs. Muslim Wijaya, M.Si)
Pembimbing I


(Teddi Priyadi, SE., MM)
Pembimbing II

Mengetahui :



(Drs. Eksam Effendi, SE., M.Si)
Dekan


(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 05/Mei/2020

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 dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 05 Mei 2020



Herdiyanti

16.832.0174

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : HERDIYANTI
NPM : 16.832.0174
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh *Self confidence* dan Pendelegasian wewenang Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 05 Mei 2020
Yang menyatakan,



Herdiyanti
16.832.0174

ABSTRAK

Pengaruh *Self Confidence* Dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah *self confidence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, untuk mengetahui apakah pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, serta untuk mengetahui apakah *self confidence* dan pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian Sumber Daya Manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 58 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 orang. Jenis penelitian ini adalah Asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan teknik analisis statistic regresi linear berganda. Maka hasil penelitian yang diperoleh yaitu *self confidence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian *self confidence* dan pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Kata Kunci : *Self Confidence*, Pendelegasian Wewenang, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Effect of Self-Confidence and Delegation of Authority on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

This study aims to find out whether self confidence has a positive and significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, to find out whether the delegation of authority has a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, and to find out whether self confidence and the delegation of authority have a positive and significant effect on the performance of employees at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. The population in this study were all employees of the Human Resource section at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, amounting to 58 people. The sample in this study amounted to 58 people. this type of research is associative research to find out the effect of independent variables on the dependent variable, using multiple linear regression statistical analysis techniques. Then the research results obtained are self confidence has a positive and significant effect on employee performance, delegation of authority has a positive and significant effect on employee performance, then self confidence and delegation of authority have a positive and significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Keywords : Self Confidence, Delegation of Authority, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabaraktuh. Alhamdulillah hirobbil alamin. Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Subhanahu Wataala yang telah memberikan banyak nikmat, termasuk nikmat iman, dan nikmat kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baik nya walaupun pada kenyataannya masih banyak kekurangan pada penulisan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh *Self Confidence* dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu kelengkapan persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studi program sarjana Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Program Studi Ekonomi Manajemen di Universitas Medan Area.

Dalam penyelesaian skripsi ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua penulis yang sangat penulis cintai dan sayangi, yakni ayahanda Suherman dan Ibunda tercinta Asnah atas jeri payah, didikan yang bermanfaat, motivasi dan doa yang tulus mereka selama ini kepada penulis. Abang tercinta Krisna beserta keluarganya, dan Agung Pranata yang telah memberikan dukungan, doa dan uang jajan lebih sehingga penulis lebih bersemangat lagi untuk menyelesaikan studi ini. Serta adik-adikku tersayang Tegar Ramadan dan Habibi yang menjadi motivasi bagi penulis untuk segera menyelesaikan pendidikan.

iii

Selanjutnya atas bantuan berbagai pihak baik secara moril maupun materil dalam penyelesaian Skripsi ini, maka penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan dan bantuan selama proses penyelesaian Skripsi ini, secara khusus penulis tuturkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik dan selaku Dosen Pembimbing II penulis yang sudah banyak memberikan motivasi dan nasehat dalam kelancaran perkuliahan selama penulis menjadi mahasiswa dan pengurus Himpunan Mahasiswa Manajemen.
4. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan selaku Ketua Sidang penulis yang sudah banyak memberikan motivasi dan nasehat dalam kelancaran perkuliahan selama penulis menjadi mahasiswa.
5. Bapak Drs. Muslim Wijaya, M.Si selaku Dosen Pembimbing I penulis yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, saran, kritikan, dan motivasi yang sangat bermanfaat dalam penyusunan skripsi.

6. Bapak Dahrul Siregar, SE, M.Si selaku Sekretaris yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, saran, kritikan, dan motivasi yang sangat bermanfaat dalam penyusunan skripsi.
7. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Pembina Himpunan Mahasiswa Manajemen sudah banyak memberikan motivasi dan nasehat dalam kelancaran perkuliahan selama penulis menjadi mahasiswa dan pengurus Himpunan Mahasiswa Manajemen.
8. Seluruh Dosen dan Staf pengajar yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama menjadi mahasiswa.
9. Seluruh Bapak/Ibu staff karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
10. Seluruh pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
11. Kepada yang tersayang abang Teguh Arfandy Arief, yang selalu menjadi tempat keluh kesah penulis serta tidak henti-hentinya memberikan dukungan, semangat, serta berjuang bersama-sama untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Medan, Februari 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Abstract	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	vi
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kinerja Karyawan	7
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	7
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	8
2.1.3 Standar Kinerja	9
2.1.4 Indikator Kinerja.....	10
2.2 <i>Self Confidence</i>	11
2.2.1 Pengertian <i>Self Confidence</i>	11
2.2.2 Ciri-Ciri <i>Self Confidence</i>	12
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Self Confidence</i>	13
2.2.4 Indikator <i>Self Confidence</i>	14
2.3 Pendelegasian Wewenang	15
2.3.1 Pengertian Pendelegasian Wewenang.....	15

2.3.2 Hambatan Pendelegasian Wewenang	16
2.3.3 Indikator Pendelegasian Wewenang.....	17
2.4 Penelitian Terdahulu.	18
2.5 Kerangka Konseptual.....	20
2.6 Hipotesis Penelitian.....	20
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	22
3.1.1 Jenis Penelitian	22
3.1.2 Lokasi Penelitian	22
3.1.3 Waktu Penelitian.....	22
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	22
3.2.1 Populasi.....	23
3.2.2 Sampel.....	23
3.3 Definisi Operasional	24
3.4 Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data	26
3.6 Teknik Analisis Data.....	27
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	28
3.6.1.1 Uji Validitas	28
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	28
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	29
3.6.2.1 Uji Normalitas.....	29
3.6.2.2 Uji Multikolinieritas	30
3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas	30
3.6.3 Uji Statistik.....	30
3.6.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	30
3.6.4 Uji Hipotesis.....	31
3.6.4.1 Uji F.....	31
3.6.4.2 Uji T	31

3.6.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1 Hasil Penelitian	33
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	33
4.1.1.1 Sejarah Umum Perusahaan.....	33
4.1.1.2 Visi Perusahaan	36
4.1.1.3 Misi Perusahaan.....	36
4.1.1.4 Maksud dan Tujuan Perusahaan	37
4.1.2 Struktur Organisasi	39
4.2 Deskriptif Responden.....	41
4.2.1 Profil Responden Berdasarkan Usia	41
4.2.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
4.2.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	42
4.3 Penyajian Data Angket Responden.....	42
4.3.1 Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel <i>Self Confidence</i>	43
4.3.2 Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Pendelegasian Wewenang	47
4.3.3 Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan	52
4.4 Teknik Analisis Data.....	57
4.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	57
4.4.1.1 Uji Validitas	57
4.4.1.2 Uji Reliabilitas	59
4.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	60
4.4.2.1 Uji Normalitas.....	60
4.4.2.2 Uji Multikolinieritas	63
4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas	64
4.4.3 Uji Statistik.....	66

4.4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	66
4.4.4 Uji Hipotesis.....	68
4.4.4.1 Uji F.....	68
4.4.4.2 Uji T	69
4.4.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	70
4.5 Pembahasan Penelitian.....	71
4.5.1 Pengaruh <i>Self Confidence</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	71
4.5.2 Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Karyawan	72
4.5.3 Pengaruh <i>Self Confidence</i> dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Karyawan	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran.....	75

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	22
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	23
Tabel 3.3 Bobot Nilai Angka	26
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	41
Tabel 4.4 Setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terburu-buru	43
Tabel 4.5 Satiap pekerjaan yang diberikan, karyawan bersikap tenang agar tidak terjadi kesalahan	44
Tabel 4.6 Setiap mampu menyesuaikan diri berkomunikasi dengan segala situasi	44
Tabel 4.7 Setiap karyawan mampu beradaptasi dan penyesuaian diri dalam pekerjaan	45
Tabel 4.8 Setiap karyawan memiliki kemampuan bersosialisasi yang baik didalam perusahaan	45
Tabel 4.9 Kemampuan bersosialisasi didalam perusahaan dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya	46
Tabel 4.10 Setiap karyawan berani bertanya dan menyampaikan pendapatnya mengenai pekerjaan	46
Tabel 4.11 Setiap karyawan mampu menguasai tugasnya dan memberikan masukan untuk kemajuan perusahaan	47
Tabel 4.12 Atasan membrikan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.....	48
Tabel 4.13 Saya mampu mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya	48

Tabel 4.14 Saya memiliki kekuasaan untuk mengambil keputusan pada divisi tempat saya bekerja	49
Tabel 4.15 Kekuasaan yang saya miliki membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	49
Tabel 4.16 Saya berusaha memaksimalkan kinerja agar atasan melihat kualitas kerja yang saya kerjakan	50
Tabel 4.17 Tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan kualitas kerja karyawan	50
Tabel 4.18 Saya memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas	51
Tabel 4.19 Dengan memanfaatkan waktu dengan baik karyawan tidak dapat menunda-nunda pekerjaan yang diberikan	52
Tabel 4.20 Saya selalu bertekad menyelesaikan pekerjaan dengan berkualitas....	52
Tabel 4.21 Saya selalu dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya	53
Tabel 4.22 Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain	53
Tabel 4.23 Dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.....	54
Tabel 4.24 Mampu melaksanakan tugas dengan akurat	55
Tabel 4.25 Karyawan memanfaatkan waktu seefisien mungkin untuk melaksanakan tugas yang diberikan	55
Tabel 4.26 Mempunyai kesadaran akan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan benar	56
Tabel 4.27 Melaksanakan pekerjaan tanpa harus diperintah langsung atasan	56
Tabel 4.28 Estimasi Uji Validitas	58
Tabel 4.29 Uji Reliabilitas Variabel	59

Tabel 4.30 Uji Kolomogorof Smirnov	60
Tabel 4.31 Uji Multikolineritas	62
Tabel 4.32 Uji Gletjer	65
Tabel 4.33 Hasil Estimasi Regresi.....	67
Tabel 4.34 Uji Simultan (Uji F).....	68
Tabel 4.35 Uji Parsial (Uji t).....	69
Tabel 4.36 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	40
Gambar 4.2 Grafik Histogram	60
Gambar 4.3 Kurva Norma <i>Probability Plot</i>	61
Gambar 4.4 Uji Scatterplot.....	65

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan memiliki tujuan ataupun target tertentu yang harus dicapai, dengan demikian perusahaan membutuhkan beberapa sumber daya salah satu asset paling penting dan berharga dalam suatu perusahaan yaitu sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Unsur sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang harus diperhatikan suatu perusahaan. Karena manusialah merupakan satu-satunya sumber daya yang menggerakkan sumber daya lainnya. Oleh karena itu, upaya untuk memperhatikan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama untuk suatu perusahaan.

Kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam menjalankan fungsinya kinerja selalu berhubungan dengan kepercayaan diri karyawan dalam menerima tugas yang diberikan pimpinan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu lainnya.

Self confidence (percaya diri) merupakan salah satu unsur kepribadian yang memegang peranan penting bagi kehidupan manusia. Sikap ini yang memungkinkan karyawan untuk memiliki pandangan yang positif namun realistis dari karyawan itu sendiri pada setiap situasi. Banyak ahli mengakui bahwa percaya diri merupakan faktor penting penentu kesuksesan seseorang. Tidak dapat disangkal lagi bahwa untuk mencapai suatu pencapaian dalam hidup manusia

membutuhkan percaya diri, namun permasalahannya banyak orang yang tidak memiliki rasa percaya diri meski pandai secara akademik. Hal ini dikarenakan percaya diri ini bukan sesuatu yang dapat tumbuh dan ada dalam diri seseorang dengan sendirinya.

Wewenang adalah hak seorang karyawan untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas serta tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik. Selain itu pendelegasian wewenang merupakan pemberian wewenang dan tanggung jawab kepada orang-orang yang ditunjuk oleh pemegang wewenang yang berada pada tingkat organisasi yang lebih rendah.

Ketika suatu perusahaan makin besar maka masalah yang dihadapi makin banyak dan makin kompleks. Dalam keadaan demikian akibatnya dalam menangani seluruh tugas yang menjadi bebannya menjadi kurang efektif dan efisien. Dengan itu dalam melaksanakan pekerjaannya tidak semua karyawan memiliki kemampuan yang sama, tidak menutup kemungkinan beberapa karyawan kurang bisa mengimbangi apa yang menjadi visi dan misi perusahaan. Padahal perusahaan tidak pernah membedakan dalam peningkatan mutu karyawan seperti pelatihan dan lain-lain.

Peneliti telah melakukan survey pada bagian sumber daya manusia di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, karena sumber daya manusia merupakan bagian sentral yang mengatur pekerjaan serta peranan masing-masing karyawan pada setiap bagiannya, selain itu sumber daya manusia merupakan bagian yang mengatur operasionalisasi kinerja yang dilakukan oleh seluruh karyawan.

Jika dilihat hasil dari survei di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan diperoleh informasi bahwa terdapat beberapa permasalahan didalamnya yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan, salah satunya tentang kepercayaan diri karyawan dikarenakan perbedaan kecerdasan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, ada beberapa karyawan

yang kepercayaan dirinya kurang, kerap sekali melakukan kesalahan dalam bekerja, baik dalam membuat laporan kerja maupun dalam memberikan layanan. Tentu saja hal tersebut mempengaruhi pencapaian kinerja yang diharapkan perusahaan. Maka dari itu percaya diri merupakan kunci bagi karyawan dalam meyakini dirinya sendiri, berfikir positif bahwasanya dirinya mampu untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Selanjutnya penulis juga menemukan informasi dalam pendelegasian wewenang yang dianggap dapat menghambat, beberapa diantaranya sering kali kepala bagian di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan masih belum sepenuhnya yakin dalam pemberian pendelegasian, dikarenakan kepala bagian atau kepala urusan merasa karyawan yang ada dibawahannya belum memiliki kemampuan yang cukup untuk mampu membuat mereka menjadi tepat dalam menjalankan tugas yang seharusnya menjadi tanggung jawab kepala bagian. Kemudian kepala bagian atau kepala unit juga merasa takut jika karyawan tersebut mampu menjalankan tugas yang didelegasikan olehnya dengan baik maka akan mengancam kedudukannya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self Confidence* dan Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan”**.

1.2 Perumusan Masalah

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

1. Apakah *self confidence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan ?
2. Apakah pendelegasian wewenang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan ?
3. Apakah *self confidence* dan pendelegasian wewenang secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan ?

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan dan pelebaran pokok masalah agar penelitian ini lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian tercapai, oleh karena itu penulis membatasi masalah-masalah yang ada agar penelitian yang dilakukan lebih terarah dan jelas. Adapun pembatasan masalah yang dimaksud adalah :

1. Variabel *self confidence* dibatasi pada tingkat kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Variabel pendelegasian wewenang dibatasi pada seberapa besar wewenang seharusnya dilimpahkan kepada karyawan dengan tingkatan yang lebih rendah.

3. Variabel kinerja karyawan dibatasi pada faktor-faktor yang menjadi sumber kinerja karyawan serta kondisi yang dapat mempengaruhinya.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *self confidence* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pendelegasian wewenang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *self confidence* dan pendelegasian wewenang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak dibawah ini:

1. Bagi Peneliti

Mengetahui dan mengembangkan pengetahuan dengan judul dan membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.

2. Bagi PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan suatu acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui *self confidence* dan pendelegasian wewenang.

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pembelajaran sebagai upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari *self confidence* dan pendelegasian wewenang terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menambah informasi lebih banyak lagi mengenai *self confidence*, pendelegasian wewenang dan kinerja karyawan didalam perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

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

Menurut Mangkunegara (2014:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang. Dalam hal ini kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sedangkan menurut Moeheriono (2012:51) kinerja adalah sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan tidak hanya dapat dipengaruhi dengan sejumlah usaha yang dilakukan seorang karyawan saja, melainkan dipengaruhi pula oleh kemampuan yang dimiliki seperti keahlian dan pengetahuan dalam bidang pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2014:97) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu :

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan pengetahuan serta keahlian, dengan demikian pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karna itu karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh faktorserikat pekerja, kemampuan untuk

membayar, produktivitas, biaya hidup dan pemerintah, serta permintaan dan penawaran.

2.1.3 Standar Kinerja Karyawan

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

Menurut Schular & Jackson (2012: 11) ada tiga jenis dasar kriteria kinerja, yaitu sebagai berikut :

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

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

2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dibuat untuk menilai hasil dari kualitas pekerjaan dari karyawan, dan biasanya yang menjadi tolak ukur dari kinerja, ditentukan oleh indikatornya.

Menurut Mangkunegara (2014:75) untuk mengukur kinerja karyawan terdapat beberapa indikator yang digunakan yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Yaitu kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2. Kuantitas Kerja

Dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Yaitu seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan akurat.

4. Tanggung Jawab

Yaitu kesadaran karyawan akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan benar.

Sedangkan menurut Moeheriono (2012:63) pada umumnya, indikator kinerja dapat dikelompokkan kedalam beberapa kategori antara lain :

1. Efektif

Yaitu mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.

2. Efisien

Yaitu mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

3. Kualitas

Yaitu mengukur antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.

4. Ketepatan waktu

Yaitu mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

5. Produktivitas

Yaitu mengukur nilai tambah yang dihasilkan oleh suatu proses dibandingkan dengan nilai yang dikonsumsi untuk biaya modal dan tenaga kerja.

6. Keselamatan

Yaitu mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawannya ditinjau dari aspek keselamatan.

2.2 *Self Confidence*

2.2.1 Pengertian *Self Confidence*

Self confidence (percaya diri) yaitu percaya pada kemampuan diri sendiri, kekuatan dan penilaian diri sendiri yang berupa penilaian positif. Penilaian positif inilah yang nantinya akan menimbulkan sebuah motivasi dalam diri individu itu sendiri untuk lebih mau menghargai dirinya.

Menurut Hakim (2014:31) mengungkapkan bahwasanya *self confidence* merupakan suatu keyakinan seseorang terhadap segala aspek kelebihan yang dimilikinya dan keyakinan tersebut agar merasa mampu untuk mencapai berbagai tujuan di dalam hidupnya. Percaya diri juga merupakan suatu keyakinan dan sikap seseorang terhadap kemampuan pada dirinya sendiri dengan menerima secara apa adanya baik positif maupun negatif yang dibentuk dan dipelajari melalui proses belajar dengan tujuan untuk mampu mencapai target, keinginan, dan

tujuan untuk menyelesaikan dan menghadapi berbagai tantangan dan masalah serta dilakukan dengan penuh tanggung jawab, sehingga seseorang tidak bergantung pada orang lain dan mampu mengekspresikan diri seutuhnya.

2.2.2 Ciri-ciri *Self Confidence*

Rasa percaya diri tidak muncul begitu saja pada diri seseorang, tetapi ada proses tertentu didalam pribadinya sehingga terbentuklah rasa percaya diri tersebut namun tidak semua orang memiliki tingkat rasa percaya diri yang sama.

Menurut Thursan (2002:63) terdapat beberapa ciri-ciri orang yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi, diantaranya :

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

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Confidence*

Rasa percaya diri terbentuk dalam proses tertentu didalam diri seseorang, yang mana prosesnya tidak instan sehingga rasa percaya diri tidak menutup kemungkinan ditemui beberapa orang bahwa tingkat kepercayaan dirinya kurang. Jadi terbentuknya rasa percaya diri ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Hakim (2014:51) Faktor-faktor yang mempengaruhi rasa percaya diri pada diri seseorang yaitu, sebagai berikut :

1. Lingkungan keluarga

Keadaan keluarga merupakan lingkungan hidup yang pertama dan utama dalam kehidupan setiap orang, lingkungan sangat mempengaruhi pembentukan awal rasa percaya diri pada seseorang yang diwujudkan dalam tingkah kehidupan sehari-hari.

2. Pendidikan formal dan non formal

Pendidikan formal atau sekolah adalah tempat kedua dimana seseorang mempraktikan rasa percaya diri yang telah didapatkannya dari lingkungan keluarga. Sedangkan non formal suatu keterampilan yang diadapat sebagai faktor pendukung untuk mencapai rasa percaya diri.

3. Konsep diri

Merupakan bagaimana individu memandang dan menilai dirinya secara positif ataupun negatif mengenai kelebihan dan kekurangan yang dimiliki.

2.2.4 Indikator *Self Confidence*

Percaya diri merupakan suatu sikap yakin akan kemampuan yang ada dalam diri sendiri sehingga dapat merasa bebas bebas dan bertanggung jawab atas perbuatannya, hangat dan sopan dalam berinteraksi dengan orang lain untuk mendorong supaya lebih nyaman.

Menurut Hakim (2014:46) mengemukakan bahwa ciri-ciri maupun indikator dari percaya diri yaitu :

1. Bersikap tenang dalam mengerjakan sesuatu
2. Mampu menyesuaikan diri dan berkomunikasi dengan segala situasi
3. Memiliki kemampuan bersosialisais
4. Berani bertanya dan menyampaikan pendapat

Sedangkan menurut Kurnia (2015:95) untuk mengukur tingkat percaya diri terdapat beberapa indikator yang digunakan yaitu anantara lain :

1. Percaya kemampuan diri sendiri
Yaitu suatu keyakinan terhadap segala aspek yang dimiliki yang membuatnya merasa mampu untuk mencapai suatu tujuan.
2. Bertindak mandiri dalam mengambil keputusan
Tidak tergantung pada orang lain, tidak terpengaruh lingkungan dan mampu dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi tanpa menggantungkan diri kepada orang lain.
3. Memiliki konsep diri yang positif
Yaitu mempunyai pemahaman diri terhadap kemampuan subyektif untuk mengatasi persoalan-persoalan yang dihadapi.
4. Berani mengemukakan pendapat

Hal ini penting didalam perusahaan, biasanya pendapat para karyawan yang dinilai dapat membangun mutu perusahaan sangat membantu dengan adanya karyawan yang berani mengemukakan pendapatnya.

2.3 Pendelegasian Wewenang

2.3.1 Pengertian Pendelegasian Wewenang

Pendelegasian wewenang dapat menjadi alat yang sangat bermanfaat bagi perusahaan apabila kepala bagian atau manajer mampu mengaplikasikannya dengan baik. Oleh karena itu peranan pendelegasian wewenang sangat penting didalam suatu perusahaan, pendelegasian wewenang juga dilakukan agar kepala bagian dapat mengembangkan bawahan sehingga memperkuat perusahaan, terutama pada saat terjadinya susunan manajemen.

Menurut Hasibuan (2014:68) mengemukakan bahwa pendelegasian wewenang merupakan pemberian wewenang dan tanggung jawab kepada orang-orang yang ditunjuk oleh pemegang wewenang yang berada pada tingkat organisasi yang lebih rendah, dengan indikator kejelasan instruksi, kepercayaan dari pimpinan, dan pembagian kekuasaan. Kekuasaan yang sah dan legal yang dimiliki seseorang untuk memerintah orang lain, berbuat atau tidak berbuat sesuatu kekuasaan merupakan dasar hukum yang sah dan legal untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan. Penyerahan sebagian pekerjaan untuk mengambil tindakan yang diperlukan agar tugas serta tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan baik dari karyawan satu kepada karyawan yang lain.

2.3.2 Hambatan Pendelegasian Wewenang

Semakin banyak tugas yang didelegasikan akan semakin besar peluang karyawan untuk mencari dan menerima lebih banyak tanggung jawab dari kepala bagian. Tapi tidak menutup kemungkinan dalam mendelegasikan wewenang ditemukan beberapa hambatan di dalamnya.

Menurut Suprihanto (2015:72) hambatan dalam Pendelegasian Wewenang disebabkan antara lain sebagai berikut:

1. Tidak percaya kepada orang lain

Pemimpin tidak akan bersedia menyerahkan tugas–tugasnya kepada pihak lain meskipun hanya sebagian saja.

2. Takut tersaingi

Pemimpin yang tidak mau menyerahkan sebagian tugasnya kepada orang lain karena takut tersaingi, apalagi oleh bawahannya. Pemimpin seperti ini akan mempunyai anggapan bahwa dengan menyerahkan sebagian tugasnya kemungkinan besar bawahannya akan lebih mampu bila dibandingkan dengan dirinya.

3. Terlalu percaya pada diri sendiri

Pemimpin terlalu percaya pada kemampuan diri sendiri secara berlebihan. Pemimpin seperti ini akan merasa bahwa semua tugas yang menjadi tanggungjawabnya akan mampu dikerjakannya sendiri tanpa bantuan orang lain.

4. Takut untuk bertanggung jawab

Meskipun seseorang pemimpin telah mendelegasiakan Wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab itu tetap ada dipundak pemipin tersebut. Jadi apabila dalam pelaksanaan tugas terjadi kesalahan, pemimpin yang harus mempertanggung

jawabkan, bukan bawahannya. Dengan adanya tanggung jawab yang tidak dapat dilimpahkan kepada orang lain. Menyebabkan ada diantara para pemimpin yang enggan mendelegasikan wewenang kepada orang lain sebab merasa khawatir jang-an-jangan terjadi kesalahan dalam penyelesaian tugas tersebut.

2.3.3 Indikator Pendelegasian Wewenang

Pendelegasian wewenang merupakan penetapan hasil yang diharapkan penentuan tugas dan tanggung jawab secara jelas agar mencapai hasil yang sesuai dan dapat mempertanggung jawabkan hasil yang telah dicapai.

Menurut Hasibuan (2014:70) Indikator dari Pendelegasian Wewenang diantara lain yaitu :

1. Tugas

Adanya tugas akan mendorong karyawan untuk lebih produktif di dalam sebuah perusahaan, sehingga efektivitas kerja dapat tercapai.

2. Kekuasaan

Dalam menjalankan pendelegasian wewenang dalam sebuah perusahaan harus dilandasi dengan kekuasaan karena dengan kekuasaan seorang karyawan memiliki hak dalam mengambil sebuah keputusan yang sesuai dengan kepentingan dan fungsinya bagi perusahaan.

3. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu seorang karyawan dalam hal melaksanakan tugas tugasnya meliputi kesesuaian, kerapian dan kelengkapan.

4. Pemanfaatan waktu

Memanfaatkan waktu seefisien mungkin agar dapat melakukan hal yang lain untuk menambah produktifitas. Dan juga meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam melakukan tugas.

Sedangkan menurut Koontz et al. (2011:379) ada beberapa indikator dari pendelegasian wewenang. Adapun indikator tersebut yaitu:

1. Kejelasan instruksi
2. Kepercayaan dari pimpinan
3. Pembagian kekuasaan

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 *self confidence*, dan pendelegasian wewenang, yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian.

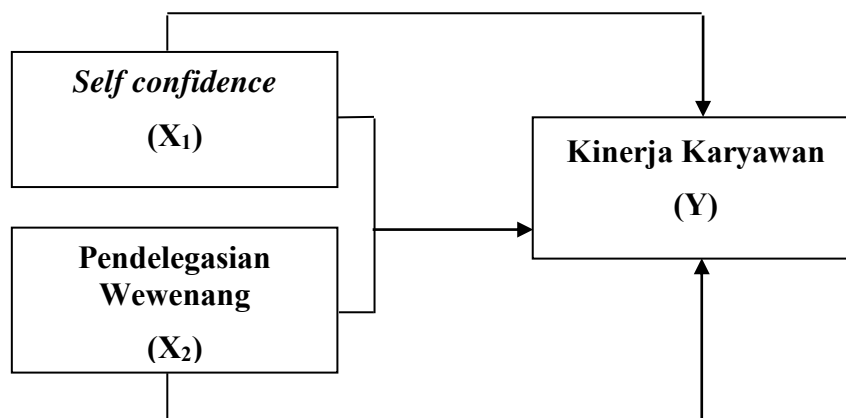
Table 2.1

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Yupiter Mendrofa (2019)	Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Gunungsitoli Kota Gunungsitoli.	Variabel Independen: Pendelegasian Wewenang (X_1) Variabel Dependen: Efektivitas Kerja (Y)	Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan pendelegasian wewenang pada Kantor Kecamatan Gunungsitoli sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dalam proses pengelolaan administrasi.
2.	Kristifany Anastasia Lilir (2017)	Analisis Komunikasi Dan Pendelegasian Wewenang dalam organisasi dan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Wilayah Sukuttenggo.	Variabel Independen : Komunikasi (X_1) dan Pendelegasian Wewenang (X_2) Variabel Dependen : Kinerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian kinerja, pendelegasian wewenang terhadap kinerja Karyawan PT. PLN Persero Wilayah Sukuttenggo.
3.	Rhoudatul Husna Yanif (2016)	Pengaruh Kepercayaan diri (<i>Self Confidence</i>) terhadap Kinerja pegawai di BKD kota Malang.	Variabel Independen : Kepercayaan Diri (<i>Self Confidence</i>) (X_1) Variabel Dependen : Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa percaya diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKD kota malang.
4.	Rizal Dwi Prasetyo (2016)	Pengaruh <i>Motivasi</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang Biro Pekerjaan Umum.	Variabel Independen : Motivasi (X_1) Variabel Dependen : Kinerja (Y)	Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2014:52) Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji.

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



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut sugiyono (2014:63) Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara dari rumusan masalah penelitian yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan. Maka yang menjadi hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. *Self confidence* secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Pendelegasian wewenang secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. *Self confidence* dan Pendelegasian wewenang secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi 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 variabel yang satu dengan variabel yang lain. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu, variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

3.1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berada di Jalan Letjen Suprpto No 2, Hamdan Kecamatan Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara.

3.1.3 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan dimulai dari bulan November 2019 sampai dengan bulan April 2020. Rincian waktu penelitian disajikan sebagai berikut :

Tabel 3.1
Rencana waktu Penelitian
Tahun 2019

No.	Kegiatan	2019/2020					
		Nov 19	Des 19	Jan 20	Feb 20	Mar 20	Apr 20
1	Penyusunan Proposal						
2	Seminar Proposal						
3	Pengumpulan Data						
4	Analisis Data						
5	Seminar Hasil						
6	Penyelesaian Skripsi						
7	Sidang Meja Hijau						

Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian ini (2019)

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2014:19) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah, generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 58 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014:23) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil yaitu seluruh karyawan pada bagian sumber daya manusia PT.

Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Menggunakan teknik penarikan sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden.

Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan bagian sumber daya manusia PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan yang berjumlah 58 orang karyawan, dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

3.3 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberikan arti/menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Tabel 3.2

Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variavel	Skala Ukur
1.	<i>Self confidence</i> (X ₁)	Kepercayaan diri merupakan suatu keyakinan seseorang terhadap segala aspek kelebihan yang dimilikinya dan keyakinan tersebut mempunyai merasa mampu untuk mencapai berbagai tujuan di dalam hidupnya. (Hakim, 2014:31)	1. Bersikap tenang dalam mengerjakan sesuatu. 2. Mampu menyesuaikan diri dan berkomunikasi dengan segala situasi. 3. Memiliki kemampuan bersosialisasi. 4. Berani bertanya dan menyampaikan	L I K E R T

			pendapat.	
2.	Pendelegasian Wewenang (X ₂)	Pendelegasian wewenang merupakan pemberian wewenang dan tanggung jawab kepada orang-orang yang ditunjuk oleh pemegang wewenang yang berada pada tingkat organisasi yang lebih rendah. dengan indikator kejelasan instruksi, kepercayaan dari pimpinan, dan pembagian kekuasaan. (Hasibuan 2014:68)	1. Tugas 2. Kekuasaan 3. Kualitas Kerja 4. Pemanfaatan waktu	L I K E R T
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang. (Moehariono 2012:51)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	L I K E R T

3.4 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer

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

2. Data Sekunder

Merupakan 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 digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan dalam penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan. Dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain yaitu :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Pengumpulan data melalui bahan bacaan yang meliputi literatur, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan yang berhubungan dengan judul penelitian yang memiliki beberapa variabel yang sama dengan penelitian ini.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan yaitu dengan cara :

- a. Pengamatan (*observation*) yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
- b. Wawancara (*Interview*) data-data yang diperoleh dengan melakukan komunikasi langsung dengan objek penelitian.

- c. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*) yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan atau angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan.

Dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi dan menggunakan skala likert, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3

Bobot Nilai Angket

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

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Jogiyanto (2015:78) Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari

pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

3.6.1.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014:35) pengujian ini dilihat dari valid atau tidaknya data yang diolah, instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid. Validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21.0, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* . Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

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

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

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

1) Histogram

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

2) Grafik *Normality Probability Plot*

Ketentuan yang digunakan adalah:

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

3) Kolomogorov Smirnov

Didalam uji ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu :

- a) Jika nilai Asymp sig > 0.05 maka data berdistribusi normal.

b) Jika nilai Asymp sig < 0.05 maka data tidak normal.

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

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

3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sukardi (2008:172) Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.05 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glatjer merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut.

3.6.3 Uji Statistik

3.6.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variable bebas terhadap variable.

Model regresi linear berganda dengan memakai program *software SPSS 21.00 for windows* yaitu:

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

Dimana :

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

X₁ = Variabel independen (*Self Confidence*)

X₂ = Variabel independen (Pendelegasian Wewenang)

a = Konstanta

b_{1,2} = Koefisien Regresi

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

3.6.4 Uji Hipotesis

3.6.4.1 Uji Simultan (Uji F)

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

3.6.4.2 Uji Parsial (Uji t)

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

3.6.4.3 Koefisien Determinasi (R²)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien detreminasi (adjusted R²) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-

variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pemaparan dan pembahasan data penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel *Self Confidence* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan dengan nilai t_{hitung} diperoleh $3.025 > t_{tabel} 2.004$ dan nilai pada kolom sig $0.004 < 0.05$ artinya signifikan.
2. Variabel Pendelegasian Wewenang secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan dengan nilai t_{hitung} diperoleh $6.069 > t_{tabel} 2.004$ dan nilai pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan.
3. Variabel *Self Confidence* dan Pendelegasian Wewenang secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan dengan nilai f_{hitung} diperoleh $31.368 > f_{tabel} 3.16$ dan nilai pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat nilai pada Adjusted R Square (R^2) yang diperoleh sebesar 0.516. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 51.6% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh

variabel *Self Confidence* dan Pendelegasian Wewenang, sisanya 48.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat saran yang diberikan berkaitan dengan hasil pembahasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi pihak Perusahaan
 - a. Untuk *Self Confidence* karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan penulis menyarankan untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan yang didasari oleh tata nilai perusahaan yang telah ditetapkan perusahaan. Pihak manajemen juga dapat meningkatkan sosialisasi kepada karyawan dalam bentuk pengarahan atau pelatihan untuk meningkatkan semangat kerja agar karyawan merasa tetap percaya diri pada kemampuannya yang dapat memberikan dampak positif kepada perusahaan.
 - b. Untuk Pendelegasian Wewenang pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan penulis menyarankan untuk lebih merancang tugas atau pekerjaan karyawan yang akan didelegasikan berdasarkan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Dengan merancang pekerjaan dengan baik, tentunya karyawan tidak merasa terbebani dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Bagi peneliti selanjutnya, dianjurkan untuk menganalisa permasalahan perusahaan lebih dalam lagi agar hasil yang didapat juga maksimal dan dapat dipertanggung jawabkan.
3. Bagi perguruan tinggi, diharapkan penelitian ini dapat menambah informasi dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multi Variate dengan Program SPSS*. Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hakim, Thursan. 2002. *Mengatasi Rasa Tidak Percaya Diri*. Puspa Swara, Jakarta.
- Hartono, Jogiyanto. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Koontz, Harold, Cyrill O'Donnell dan Heinz Weichrich. 2011. *Essential of Management*. McGraw-Hill Book, Fourth Edition, New York.
- Kurnia, Eka L. 2015. *Penelitian Pendidikan Matematika*. Rafika Aditama, Bandung.
- Moeharino. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Competency Based Human Resource Management*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pabundu, Tika. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sukardi, 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Suprihanto. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pusataka, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan ke-12, CV. Alfabeta, Bandung.
- _____ 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-15, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

JURNAL PENELITIAN :

- Asrima, Juli. 2010. *Pengaruh Sistem Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan*. Universitas Sumatera Utara.
- Mahiri, E.A. 2016. *Pengaruh Pendelegasian Wewenang Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka*, MAKSI, 3(1).
- Habe, Hazairin. 2008. *Pengaruh Pendelegasian Wewenang dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Cabang Lampung*. Universitas Sang Bumi Jurai.

- Lilir, K. A. Tewel, B. Trang, I. 2017. *Analisis Komunikasi Dan Pendelegasian Wewenang dalam organisasi dan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Wilayah Sukuttenggo*. Vol.5, No.2 : 2061-2069.
- Nurhaedah, Sukmawati, Yusuf Saleh. 2018. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep*. Vol.7, No.1 : 13-14.
- Prasetio, R. D. & Wulansari, P. 2016. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang Biro Pekerjaan Umum*. Vol.3, No.3 : 29.
- Rhoudatul, Husna Yanif. 2016. *Pengaruh Kepercayaan diri (Self Confidence) terhadap Kinerja pegawai di BKD kota Malang*.
- Pangastuti, S.D, Santosa,S. & Hamidi, N. 2013. *Pengaruh Pendelegasian Wewenang dan Pembagian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan BTN Surakarta*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Vol. 2, No. 2 : 26-36.
- Mendrofa, Y. 2019. *Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Gunungsitoli Kota Gunungsitoli*. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* ISSN XXX

LAMPIRAN

KUESIONER

PENGARUH *SELF CONFIDENCE* DAN PENDELEGASIAN WEWENANG TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IVMEDAN

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

I. DATA RESPONDEN (No. Responden:)

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

II. PETUNJUK PENGISIAN

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

Keterangan :

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

III. DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL *SELF CONFIDENCE* (X₁)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Bersikap tenang dalam mengerjakan sesuatu						
1	Setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terburu-buru.					
2	Setiap pekerjaan yang diberikan, karyawan bersikap tenang agar tidak terjadi kesalahan.					
Mampu menyesuaikan diri dan berkomunikasi dengan segala situasi						
3	Setiap karyawan mampu menyesuaikan diri berkomunikasi dengan segala situasi.					
4	Setiap karyawan mampu beradaptasi dan penyesuaian diri dalam pekerjaan.					
Memiliki kemampuan bersosialisasi						
5	Setiap karyawan memiliki kemampuan bersosialisasi yang baik didalam perusahaan.					
6	Kemampuan bersosialisasi didalam perusahaan dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya.					
Berani bertanya dan menyampaikan pendapat						
7	Setiap karyawan berani bertanya dan menyampaikan pendapatnya mengenai pekerjaan.					
8	Setiap karyawan mampu menguasai tugasnya dan memberikan masukan untuk kemajuan perusahaan.					

2. VARIABEL PENDELEGASIAN WEWENANG (X₂)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Tugas						
9	Atasan memberikan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					

10	Saya mampu mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya.					
Kekuasaan						
11	Saya memiliki kekuasaan untuk mengambil keputusan pada divisi tempat saya bekerja.					
12	Kekuasaan yang saya miliki membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Kualitas kerja						
13	Saya berusaha memaksimalkan kinerja agar atasan melihat kualitas kerja yang saya kerjakan.					
14	Tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan kualitas kerja karyawan					
Pemanfaatan waktu						
15	Saya memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas.					
16	Dengan memanfaatkan waktu dengan baik karyawan tidak dapat menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas kerja						
17	Saya selalu bertekad menyelesaikan pekerjaan dengan berkualitas.					
18	Saya selalu dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.					
Kuantitas kerja						
19	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.					
20	Dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
Pelaksanaan tugas						
21	Mampu melaksanakan tugas dengan akurat.					

22	Karyawan memanfaatkan waktu seefisien mungkin untuk melaksanakan tugas yang diberikan.					
Tanggung jawab						
23	Mempunyai kesadaran akan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan benar.					
24	Melaksanakan pekerjaan tanpa harus diperintah langsung atasan.					

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

DATA PENELITIAN

NO	SELF CONFIDENCE (X ₁)								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	3	4	3	3	3	3	3	3	25
3	4	4	3	3	3	3	3	4	27
4	4	3	3	3	3	3	3	4	26
5	3	4	4	3	3	3	4	4	28
6	4	4	4	3	4	3	4	4	30
7	4	4	4	3	3	4	4	4	30
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	5	4	4	4	4	5	4	34
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	3	4	3	4	4	30
14	4	4	4	3	3	4	4	4	30
15	3	4	4	3	3	3	4	4	28
16	4	3	3	3	3	3	3	4	26
17	4	4	3	3	3	3	3	4	27
18	3	4	3	3	3	3	3	3	25
19	3	3	3	3	3	3	3	3	24
20	3	4	3	3	3	3	3	3	25
21	4	4	3	3	3	3	3	4	27
22	4	3	3	3	3	3	3	4	26
23	3	4	4	3	3	3	4	4	28
24	4	3	4	4	4	4	3	4	30
25	4	4	4	3	3	4	4	4	30
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	5	4	4	5	4	4	4	4	34
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	3	4	4	4	4	3	4	30
32	4	4	4	3	3	4	4	4	30
33	3	4	4	3	3	3	4	4	28
34	4	3	3	3	3	3	3	4	26
35	4	4	3	3	3	3	3	4	27
36	3	4	3	3	3	3	3	3	25
37	3	3	3	3	3	3	3	3	24
38	3	4	3	3	3	3	3	3	25
39	4	4	3	3	3	3	3	4	27
40	4	3	3	3	3	3	3	4	26
41	3	4	4	3	3	3	4	4	28

42	4	4	4	3	3	4	4	4	30
43	4	4	4	3	3	4	4	4	30
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	5	4	4	5	4	4	4	4	34
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
49	4	4	4	3	3	4	4	4	30
50	4	4	4	3	3	4	4	4	30
51	3	4	4	3	3	3	4	4	28
52	4	3	3	3	3	3	4	3	26
53	4	4	4	3	3	3	3	3	27
54	3	4	3	3	3	3	3	3	25
55	3	3	3	3	3	3	3	3	24
56	3	4	3	3	3	3	3	3	25
57	4	4	4	3	3	3	3	3	27
58	4	4	4	3	3	4	4	4	30

No	PENDELEGASIAN WEWENANG (X ₂)								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	3	3	4	3	3	3	3	26
2	4	3	4	3	3	3	4	3	27
3	3	3	3	3	4	3	4	3	26
4	4	3	3	3	3	3	3	3	25
5	3	3	3	3	3	3	3	3	24
6	3	3	4	4	3	3	3	4	27
7	4	4	4	3	3	4	4	3	29
8	4	4	3	4	4	4	4	4	31
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	5	4	4	4	4	4	4	4	33
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	3	4	4	4	4	4	4	4	31
13	4	4	4	3	3	4	4	3	29
14	3	3	4	4	3	3	3	4	27
15	3	3	3	3	3	3	3	3	24
16	4	3	3	3	3	3	3	3	25
17	4	3	3	3	3	3	3	4	26
18	4	3	4	3	3	3	4	3	27
19	4	3	3	3	3	3	3	3	25
20	3	3	4	4	3	3	3	4	27
21	3	3	4	4	3	3	3	3	26
22	3	3	3	3	4	3	3	3	25
23	3	3	4	4	3	3	3	4	27
24	4	4	4	3	3	4	4	3	29

25	4	4	3	4	4	4	4	4	31
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	5	4	4	5	4	34
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	3	4	3	4	4	4	30
30	4	4	4	3	3	4	4	3	29
31	3	3	4	4	3	3	3	4	27
32	3	3	3	3	3	3	3	3	24
33	4	3	3	3	3	3	3	3	25
34	3	4	4	3	3	4	3	3	27
35	4	3	4	3	3	3	4	3	27
36	3	4	4	3	3	4	3	3	27
37	3	4	4	3	3	4	3	3	27
38	4	4	4	3	3	4	4	3	29
39	4	4	3	4	4	4	4	4	31
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	5	4	4	4	4	4	5	4	34
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	4	4	3	4	4	4	4	4	31
44	4	4	4	3	3	4	4	3	29
45	3	3	4	4	3	3	3	4	27
46	3	3	3	3	3	3	3	3	24
47	3	3	3	4	3	3	3	3	25
48	4	3	3	3	3	3	3	3	25
49	4	4	4	3	3	4	4	3	29
50	4	4	3	4	4	4	4	4	31
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	5	4	4	4	4	4	5	4	34
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	4	3	4	4	4	3	4	4	30
55	4	4	4	3	3	4	4	3	29
56	3	3	4	4	3	3	3	4	27
57	4	4	4	3	3	4	4	3	29
58	4	4	4	3	4	4	4	4	31

No	KINERJA KARYAWAN (Y)								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	4	4	3	3	3	4	4	28
2	4	3	4	3	3	3	4	4	28
3	4	4	4	3	3	4	4	3	29
4	4	3	3	4	4	4	4	4	30
5	4	4	4	3	3	3	3	4	28
6	4	3	3	4	4	4	4	4	30
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	5	5	4	5	4	4	4	4	35
9	4	5	4	5	4	4	4	5	35

10	4	5	5	5	4	4	4	5	36
11	5	5	4	5	4	4	4	4	35
12	5	5	4	5	4	4	4	4	35
13	5	5	4	5	4	4	4	4	35
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	3	4	4	4	4	3	4	30
16	4	3	4	3	3	3	4	4	28
17	4	3	4	4	4	4	3	4	30
18	4	4	4	3	3	4	4	3	29
19	4	3	4	3	3	3	4	4	28
20	4	3	4	3	3	3	4	4	28
21	4	4	4	3	3	4	4	3	29
22	4	3	3	4	4	4	4	4	30
23	4	4	4	3	3	3	3	4	28
24	4	3	4	4	4	4	3	4	30
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	5	5	5	4	4	4	4	4	35
27	5	5	4	5	4	4	4	4	35
28	5	5	5	5	4	4	4	4	36
29	5	5	5	4	4	4	4	4	35
30	5	5	4	5	4	4	4	4	35
31	5	5	4	5	4	4	4	4	35
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	4	3	4	4	4	4	3	4	30
34	4	3	4	3	3	3	4	4	28
35	4	3	3	4	4	4	4	4	30
36	4	4	4	3	3	4	4	3	29
37	4	3	4	3	3	3	4	4	28
38	4	3	3	4	4	4	4	4	30
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	5	5	4	5	4	4	4	4	35
41	5	5	4	5	4	4	4	4	35
42	5	5	5	5	4	4	4	4	36
43	5	5	5	4	4	4	4	4	35
44	5	5	4	4	4	5	4	4	35
45	4	5	4	5	4	4	5	4	35
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	4	3	4	4	4	4	3	4	30
48	4	4	4	3	3	4	4	3	29
49	4	3	4	3	3	3	4	4	28
50	4	3	3	4	4	4	4	4	30
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	5	5	4	5	4	4	4	4	35
53	5	5	4	5	4	4	4	4	35
54	5	5	5	5	4	4	4	4	36
55	5	5	5	4	4	4	4	4	35

56	4	4	5	5	4	4	5	4	35
57	4	4	5	5	4	4	5	4	35
58	4	3	3	4	4	4	4	4	30

Uji Validitas dan Reliabilitas *Self Confidence* (X₁)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
P1	Pearson Correlation	1	.090	.370**	.560**	.497**	.592**	.307*	.582**	.679**
	Sig. (2-tailed)		.502	.004	.000	.000	.000	.019	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P2	Pearson Correlation	.090	1	.477**	.192	.220	.314*	.562**	.218	.505**
	Sig. (2-tailed)	.502		.000	.148	.096	.016	.000	.101	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P3	Pearson Correlation	.370**	.477**	1	.476**	.546**	.705**	.803**	.555**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P4	Pearson Correlation	.560**	.192	.476**	1	.873**	.676**	.418**	.344**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.148	.000		.000	.000	.001	.008	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P5	Pearson Correlation	.497**	.220	.546**	.873**	1	.627**	.479**	.394**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.096	.000	.000		.000	.000	.002	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P6	Pearson Correlation	.592**	.314*	.705**	.676**	.627**	1	.643**	.508**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P7	Pearson Correlation	.307*	.562**	.803**	.418**	.479**	.643**	1	.552**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P8	Pearson Correlation	.582**	.218	.555**	.344**	.394**	.508**	.552**	1	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000	.101	.000	.008	.002	.000	.000		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Total	Pearson Correlation	.679**	.505**	.829**	.776**	.788**	.859**	.801**	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	8

Uji Validitas dan Reliabilitas Pendelegasian Wewenang (X2)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
P1	Pearson Correlation	1	.493**	.098	.091	.392**	.493**	.715**	.188	.637**
	Sig. (2-tailed)		.000	.466	.496	.002	.000	.000	.158	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P2	Pearson Correlation	.493**	1	.367**	.189	.490**	1.000**	.695**	.277*	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.156	.000	.000	.000	.035	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P3	Pearson Correlation	.098	.367**	1	.183	.044	.367**	.361**	.218	.462**
	Sig. (2-tailed)	.466	.005		.168	.744	.005	.005	.101	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P4	Pearson Correlation	.091	.189	.183	1	.550**	.189	.293*	.810**	.590**
	Sig. (2-tailed)	.496	.156	.168		.000	.156	.026	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P5	Pearson Correlation	.392**	.490**	.044	.550**	1	.490**	.612**	.640**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.744	.000		.000	.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P6	Pearson Correlation	.493**	1.000**	.367**	.189	.490**	1	.695**	.277*	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.156	.000		.000	.035	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P7	Pearson Correlation	.715**	.695**	.361**	.293*	.612**	.695**	1	.328*	.852**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.026	.000	.000		.012	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
P8	Pearson Correlation	.188	.277*	.218	.810**	.640**	.277*	.328*	1	.665**
	Sig. (2-tailed)	.158	.035	.101	.000	.000	.035	.012		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Total	Pearson Correlation	.637**	.806**	.462**	.590**	.756**	.806**	.852**	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.849	8

Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
P1	Pearson Correlation	1	.744**	.368**	.601**	.429**	.396**	.072	.090	.749**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.000	.001	.002	.587	.494	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P2	Pearson Correlation	.744**	1	.566**	.626**	.345**	.413**	.286*	.124	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.007	.001	.027	.346	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P3	Pearson Correlation	.368**	.566**	1	.264*	.052	.033	.220	.101	.542**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.041	.696	.800	.091	.442	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P4	Pearson Correlation	.601**	.626**	.264*	1	.824**	.588**	.323*	.471**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.041		.000	.000	.012	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P5	Pearson Correlation	.429**	.345**	.052	.824**	1	.744**	.113	.484**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.696	.000		.000	.389	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P6	Pearson Correlation	.396**	.413**	.033	.588**	.744**	1	.151	-.055	.609**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.800	.000	.000		.248	.674	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P7	Pearson Correlation	.072	.286*	.220	.323*	.113	.151	1	-.017	.402**
	Sig. (2-tailed)	.587	.027	.091	.012	.389	.248		.895	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
P8	Pearson Correlation	.090	.124	.101	.471**	.484**	-.055	-.017	1	.371**
	Sig. (2-tailed)	.494	.346	.442	.000	.000	.674	.895		.004
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	.749**	.848**	.542**	.897**	.720**	.609**	.402**	.371**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.004	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	8

Frekuensi Jawaban Responden *Self Confidence* (X₁)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	17	29.3	29.3	29.3
Valid Setuju	39	67.2	67.2	96.6
Valid Sangat Setuju	2	3.4	3.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	12	20.7	20.7	20.7
Valid Setuju	45	77.6	77.6	98.3
Valid Sangat Setuju	1	1.7	1.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	22	37.9	37.9	37.9
Valid Setuju	36	62.1	62.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	41	70.7	70.7	70.7
Valid Setuju	15	25.9	25.9	96.6
Valid Sangat Setuju	2	3.4	3.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	39	67.2	67.2	67.2
Valid Setuju	19	32.8	32.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	32	55.2	55.2	55.2
Valid Setuju	26	44.8	44.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	25	43.1	43.1	43.1
Valid Setuju	32	55.2	55.2	98.3
Sangat Setuju	1	1.7	1.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	14	24.1	24.1	24.1
Valid Setuju	44	75.9	75.9	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Frekuensi Jawaban Responden Pendelegasian Wewenang (X₂)**P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	19	32.8	32.8	32.8
Valid Setuju	36	62.1	62.1	94.8
Sangat Setuju	3	5.2	5.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	26	44.8	44.8	44.8
Valid Setuju	32	55.2	55.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	20	34.5	34.5	34.5
Valid Setuju	38	65.5	65.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	28	48.3	48.3	48.3
Valid Setuju	29	50.0	50.0	98.3
Valid Sangat Setuju	1	1.7	1.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	36	62.1	62.1	62.1
Valid Setuju	22	37.9	37.9	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	26	44.8	44.8	44.8
Valid Setuju	32	55.2	55.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	24	41.4	41.4	41.4
Valid Setuju	31	53.4	53.4	94.8
Valid Sangat Setuju	3	5.2	5.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	29	50.0	50.0	50.0
Valid Setuju	29	50.0	50.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)**P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	1.7	1.7	1.7
Valid Setuju	38	65.5	65.5	67.2
Valid Sangat Setuju	19	32.8	32.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	19	32.8	32.8	32.8
Valid Setuju	17	29.3	29.3	62.1
Valid Sangat Setuju	22	37.9	37.9	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	7	12.1	12.1	12.1
Valid Setuju	41	70.7	70.7	82.8
Valid Sangat Setuju	10	17.2	17.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	15	25.9	25.9	25.9
Valid Setuju	24	41.4	41.4	67.2
Valid Sangat Setuju	19	32.8	32.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	15	25.9	25.9	25.9
Valid Setuju	43	74.1	74.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	10	17.2	17.2	17.2
Valid Setuju	47	81.0	81.0	98.3
Valid Sangat Setuju	1	1.7	1.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P7

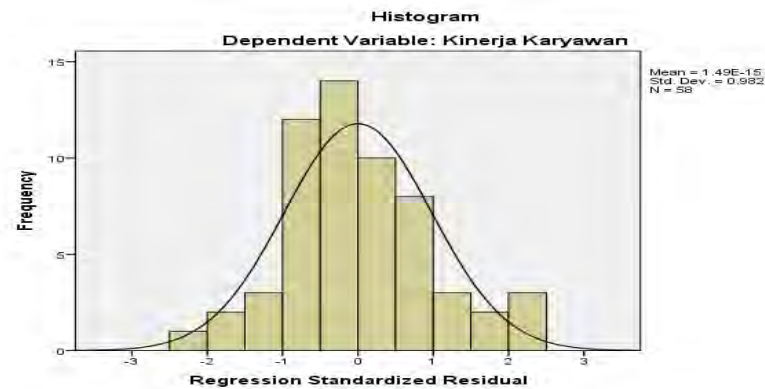
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	7	12.1	12.1	12.1
Valid Setuju	48	82.8	82.8	94.8
Valid Sangat Setuju	3	5.2	5.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

P8

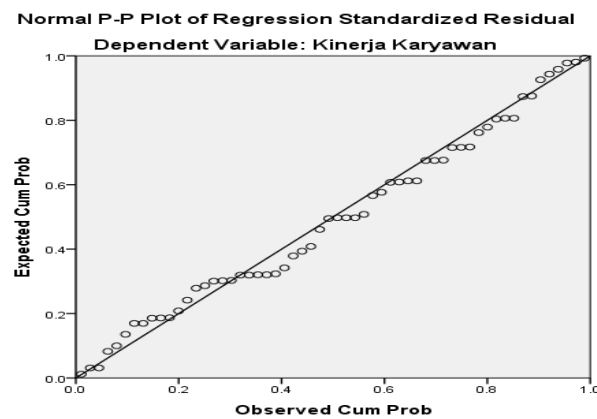
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	5	8.6	8.6	8.6
Valid Setuju	51	87.9	87.9	96.6
Valid Sangat Setuju	2	3.4	3.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Uji Asumsi Klasik

Histogram



Normal Probability Plot



Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01789488
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.579
Asymp. Sig. (2-tailed)		.891

a. Test distribution is Normal.

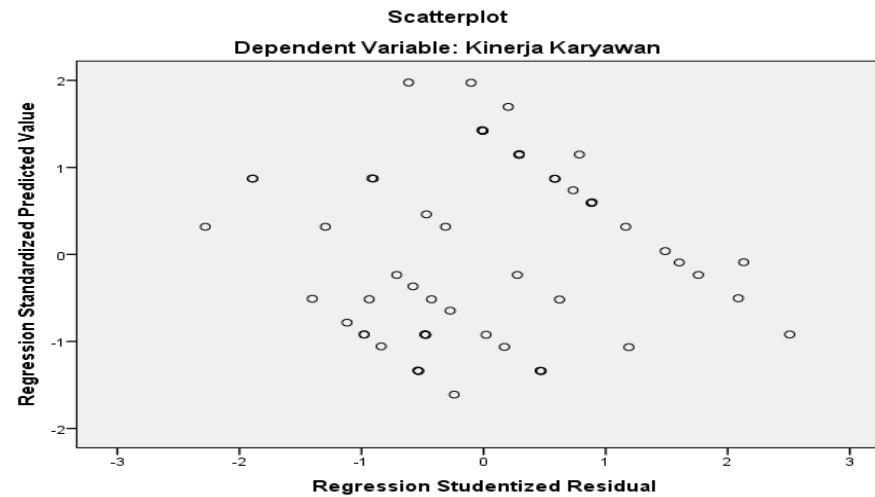
b. Calculated from data.

Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.480	3.319		1.952	.056		
	Self Confidence	.295	.098	.292	3.025	.004	.909	1.100
	Pendelegasian	.597	.098	.587	6.069	.000	.909	1.100
	Wewenang							

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heterokedastisitas



Uji Gletjer

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.704	2.016		1.837	.072
	Self Confidence	-.073	.059	-.171	-1.225	.226
	Pendelegasian	-.002	.060	-.004	-.031	.975
	Wewenang					

a. Dependent Variable: abs_res

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.480	3.319		1.952	.056
1 Self Confidence	.295	.098	.292	3.025	.004
Pendelegasian Wewenang	.597	.098	.587	6.069	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Parsial (T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.480	3.319		1.952	.056
1 Self Confidence	.295	.098	.292	3.025	.004
Pendelegasian Wewenang	.597	.098	.587	6.069	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	264.747	2	132.373	31.368	.000 ^b
Residual	232.098	55	4.220		
Total	496.845	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pendelegasian Wewenang, Self Confidence

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.516	2.054

a. Predictors: (Constant), Pendelegasian Wewenang, Self Confidence

