



**ANALISIS PENGETAHUAN DAN KEPERCAYAAN DIRI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA
PT. MITRA ANDAL SEJATI
MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan**

Oleh :

**RIRIN SUMINDI
NPM 1625310772**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2019**

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji fenomena masalah yang terjadi pada PT. MITRA ANDAL SEJATI Medan, yaitu kurangnya pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dalam memecahkan masalah, kurangnya kepercayaan diri yang dimiliki karyawan sehingga sulit mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan, kurangnya produktivitas kerja yang dimiliki oleh karyawan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengetahuan dan kepercayaan diri yaitu pengetahuan (x1), kepercayaan diri (x2), dengan produktivitas kerja (y1) dan kinerja karyawan (y2), dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 responden, penelitian ini menggunakan path analisis. Hasil Analisis penelitian pengaruh langsung menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,464 dan pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan sebesar 0,500. Sedangkan pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja sebesar 0,425 dan pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja melalui produktivitas kerja sebesar 0,484 serta pengaruh pengetahuan dan kepercayaan diri terhadap kinerja melalui produktivitas kerja sebesar 0,206. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel- variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini dapat di tunjukan dari banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian

Kata kunci : Pengetahuan, Kepercayaan Diri, Produktivitas Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study examines the phenomenon of problems that occur at PT. MITRA ANDAL SEJATI Medan, namely the lack of knowledge possessed by employees in solving problems, lack of self-confidence possessed by employees so that it is difficult to achieve the targets set by the company, lack of work productivity held by employees. The purpose of this study was to analyze knowledge and self-confidence, namely knowledge (x1), self-confidence (x2), with work productivity (y1) and employee performance (y2), using an associative approach. The sample used in this study were 70 respondents, this study used path analysis. The results of the analysis of the research's direct influence indicate that there is a significant relationship between the effect of knowledge on employee performance at 0.464 and the effect of self-confidence on employee performance by 0.500. While the indirect effect shows that there is a significant relationship of the influence of knowledge on employee performance through work productivity of 0.425 and the effect of self-confidence on performance through work productivity of 0.484 and the influence of knowledge and confidence in performance through work productivity of 0.206. The results of the analysis of this study showed quite satisfactory results, the results of descriptive analysis showed that the conditions of respondents' assessment of the variables of this study were generally good. This can be shown from the number of responses of high agreement from respondents to the conditions of each research variable

Keywords: Knowledge, Self Confidence, Work productivity, Employee Productivity Performance

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya serta shalawat dan salam kita sanjungkan kepada Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat-sahabat beliau sekalian. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Analisis Pengetahuan Dan Kepercayaan Diri terhadap Kinerja Pegawai dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. MITRA ANDAL SEJATI Medan”.

Penulisan skripsi adalah merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata satu di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Pada kesempatan kali ini, Penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini. Penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak DR. H. Muhammad Isa Indrawan, SE, M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH, M.Hum. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, SE, MM selaku dosen pembimbing I yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi saya.
5. Bapak Hasrul Azwar Hasibuan, SE, MM selaku dosen pembimbing II yang juga banyak membantu memberikan masukan di dalam perbaikan skripsi ini.

6. Bapak / ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu yang sangat berharga bagi pengembangan wawasan keilmuan selama mengikuti studi dan penulisan skripsi ini.
7. Pimpinan serta seluruh karyawan/i PT. Mitra Andal Sejati Medan yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan membantu selama penulisan skripsi ini.
8. Kedua Orang Tua tercinta, Bapak saya Tatang Chandra dan juga Ibu saya Nuraida Dewi Murni yang telah memberikan perhatian dan kasih sayang yang tak terhingga baik materil maupun spiritual dan adik-adik saya, yang saya sayangi dan cintai.
9. Pasangan saya, teman, dan seluruh pihak serta rekan-rekan satu angkatan dari Program Studi Manajemen, penulis ucapkan terimakasih.

Penulis juga menyadari bahwa penyusunan skripsi ini belum sempurna baik dalam penulisan maupun isi disebabkan keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca untuk kesempurnaan isi skripsi ini.

Medan, Juli 2019
Penulis

RIRIN SUMINDI

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	Hal i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	11
1. Pengetahuan	11
a. Pengertian Pengetahuan.....	11
b. Faktor-Faktor Pengetahuan	13
2. Kepercayaan Diri	13
a. Pengertian Kepercayaan Diri.....	13
b. Aspek-Aspek Kepercayaan Diri	15
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepercayaan Diri	15
3. Produktivitas Kerja	16
a. Pengertian Produktivitas Kerja.....	16
b. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja.....	18

4. Kinerja	19
a. Pengertian Kinerja	19
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	19
c. Unsur-Unsur yang Dinilai Dalam Kinerja	20
d. Strategi Peningkatan Kinerja	21
e. Sasaran Evaluasi Kinerja	22
f. Fungsi Evaluasi Kinerja Karyawan	22
B. Penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka Konseptual.....	29
D. Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	33
B. Definisi Operasional	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
1. Tempat Penelitian	35
2. Waktu Penelitian.....	35
D. Populasi dan Sampel	36
1. Populasi.....	36
2. Sampel.....	36
E. Metode Pengumpulan Data.....	37
1. Penyebaran angket/Kuesioner (daftar pertanyaan)	37
a. Uji Validitas.....	38
b. Uji Reliabilitas.....	39
2. Wawancara.....	40
F. Teknik Analisis Data.....	41
1. Uji Asumsi Klasik.....	41
a. Normalitas	41
b. Multikolinearitas.....	41
c. Heterokedastisitas.....	41
2. Pengujian Hipotesis	42
a. Uji Parsial (Uji t)	42
b. Uji Simultan (Uji F)	43
3. Koefisien Determinasi	43

4. Analisis Jalur.....	44
------------------------	----

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Perusahaan	46
1. Profil Perusahaan	46
2. Uji kualitas Data	49
a. Uji Validitas.....	49
b. Uji Reliabilitas.....	53
3. Tehknik Analisa Data.....	55
c. Uji Asumsi.....	55
1. Linearitas	55
2. Normalitas.....	56
3. Multikolinearitas.....	56
4. Heterokedastisitas	57
3. Uji Hipotesis	58
a. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan....	59
b. Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan	61
c. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Melalui	
Produktivitas Kerja	63
d. Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Melalui	
Produktivitas Kerja.....	64
4. Analisis Jalur (Path Analysis).....	65
B. Pembahasan.....	67
1. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan	67
2. Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan.	68
3. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan	
Melalui Produktivitas Kerja.....	70
4. Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan	
Melalui Produktivitas Kerja	70
5. Pengaruh Pengetahuan Dan Kepercayaan Diri Terhadap	
Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas Kerja Secara	
Bersama-sama.....	70

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	72
B. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	23
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	34
Tabel 3.2 Skedul Proses Penelitian	35
Tabel 3.3 Skor Berdasarkan Skala Likert	38
Tabel 4.1 Hasil Responden Berdasarkan Gender	48
Tabel 4.2 Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel 4.3 Hasil Responden Berdasarkan lama bekerja.....	48
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Pengetahuan	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kepercayaan Diri.....	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas produktivitas kerja.....	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas kinerja karyawan	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Pengetahuan (X1)	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kepercayaan Diri (X2)	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas Produktivitas Kerja (Y1).....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y2)	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas	55
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Hipotesis	57
Tabel 4.14 Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan.....	59
Tabel 4.15 Hasil Regresi Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja.....	59
Tabel 4.16 Hasil Uji t (X1).....	60
Tabel 4.17 Hasil Uji f (X1)	60
Tabel 4.18 Pengaruh Kepercayaan Diri terhadap Kinerja Karyawan	61
Tabel 4.19 Hasil Regresi Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja...	61
Tabel 4.20 Hasil Uji t (X2).....	62
Tabel 4.21 Hasil Uji f (X2)	63
Tabel 4.22 Pengaruh Pengetahuan Terhadap Produktivitas Kerja	63
Tabel 4.23 Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	64
Tabel 4.24 Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja	64
Tabel 4.25 Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	65
Tabel 4.26 Hasil Koefisien Jalur	67

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t)	42
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F)	43
Gambar 4.1 Grafik Kurva Normal	56
Gambar 4.2 Scatterplot.....	58
Gambar 4.3 Analisis Jalur	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat secara modern dan juga pesaing secara global, dimana perusahaan di dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan untuk mencapai suatu visi dan misi perusahaan. Setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya agar dapat mendorong kemajuan perusahaan untuk bersaing baik secara global dan juga memiliki kinerja yang baik. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu elemen utama yang menempati posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya ada unsur manusia memegang peranan penting dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab agar tercapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien.

Suatu organisasi dapat berjalan efektif dan efisien apabila terdapat fungsi-fungsi manajemen dalam suatu perusahaan seperti perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik dan benar, serta unsur-unsur penunjang yang tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting untuk yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (karyawan/pegawai). Sumber daya manusia harus dikelola secara hati-hati, karena pada dasarnya manusia memiliki cipta, rasa dan karsa yang membentuk sikap.

Untuk menjalankan tugas dan fungsi agar tercapainya kemajuan suatu lembaga khususnya PT. Mitra Andal Sejati secara nyata dan bersinergi, karyawan selaku pekerja yang melaksanakan tugas dan fungsi tersebut harus memiliki tanggung jawab dan kemampuan bekerja yang baik dan terstruktur sehingga dapat mencapai tujuan dan menciptakan keberhasilan guna untuk kemajuan perusahaan.

Dalam konsep manajemen dijelaskan bahwa manusia harus digerakan, dipimpin dan diharapkan dengan kesadaran tinggi bersedia memanfaatkan tenaga dengan sepenuhnya agar memperoleh hasil kerja yang maksimal. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja menurut Mangkunegara dalam Lasmaya (2016:33) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan wawancara peneliti kepada pimpinan perusahaan bahwasanya dalam kurun waktu 5 bulan terakhir (Agustus – Desember) berkurangnya hasil kinerja karyawan.

Adapun terdapat penilaian kinerja menurut Suwondo dan Sutanto dalam Lidia dan Hotlan (2017:2) diukur dengan (1) Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, perhatian pada kualitas dalam penyelesaian pekerjaan, kemampuan memenuhi target perusahaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. (2) Tingkat inisiatif dalam bekerja, antara lain kemampuan mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi dan kemampuan untuk membuat solusi alternatif bagi masalah tersebut. (3) Kecekatan mental, kecekatan mental diukur melalui kemampuan karyawan dalam memahami arahan yang diberikan oleh pemimpin dan

kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja lain. (4) Kedisiplinan waktu dan absensi, merupakan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi pada diri karyawan di perlukan faktor-faktor yang secara signifikan berpengaruh yakni pengetahuan dan kepercayaan diri pada karyawan tersebut. Adapun menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara dalam Lasmaya (2016:34) berpendapat bahwa "Faktor-Faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal (Diposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja tidak baik disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Informasi yang diterima oleh manusia akan diserap oleh panca indra yang selanjutnya diolah menjadi sebuah pengetahuan. Hal ini didukung oleh Darmawan (2016:41) Pengetahuan yang diperoleh merupakan informasi yang ditangkap oleh panca indra manusia. Informasi tersebut kemudian dikembangkan melalui bahasa dan kemampuan berpikirnya. Pengetahuan merupakan suatu hasil dari proses tindakan manusia dengan melibatkan seluruh keyakinan yang berupa kesadaran dalam menghadapi objek yang dikenal. Kesadaran dalam hubungannya dengan proses mengetahui adalah mengolah atau memproses segala rangsangan yang muncul dari objek yang ingin di kenal.

Menurut Hakim dalam deni dan ifdil (2016:44) menyatakan kepercayaan diri sebagai suatu keyakinan seseorang terhadap segala aspek kelebihan yang

dimilikinya dan keyakinan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan di dalam hidupnya.

Kepercayaan diri merupakan salah satu aspek kepribadian yang berupa keyakinan akan kemampuan diri seseorang sehingga tidak terpengaruh oleh orang lain dan dapat bertindak sesuai kehendak, gembira, optimis, cukup toleran, dan bertanggung jawab. Menurut Syam dan Amri (2017:89) menyatakan bahwa kepercayaan diri merupakan atribut yang paling berharga pada diri seseorang dalam kehidupan bermasyarakat, karena dengan adanya kepercayaan diri, seseorang mampu mengaktualisasikan segala potensi yang ada di dalam dirinya

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepercayaan diri atau self confidence merupakan keyakinan untuk melakukan sesuatu pada diri subjek sebagai karakteristik pribadi yang di dalamnya terdapat keyakinan akan kemampuan diri, optimis, objektif, bertanggung jawab, rasional dan realistis. Kepercayaan diri menjadi kebutuhan diri yang paling penting untuk berinteraksi dengan orang lain dan menyesuaikan diri dengan lingkungan sosialnya.

Seorang pegawai dapat meningkat produktivitas kerja, jika pegawai tersebut merasakan kepuasan dalam bekerja. Hal ini didukung oleh pendapat Suroyo (2016:2) menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai harus diperhatikan, karena dengan adanya kepuasan kerja pegawai maka produktivitas kerja dapat meningkat.

PT. Mitra Andal Sejati (PT.MAS) berdiri sejak tahun 1997 adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Frontliners Services (SPG/Beauty Advisor/MD/Sales), Marketing Activity, Brand Activation dan Event Organizer.

Salah satu klien yang bekerjasama dengan PT.MAS yaitu PT Unilever Indonesia, Tbk. Pada saat ini, karyawan dituntut untuk lebih profesional dan mampu meningkatkan produktivitas kerja secara optimal agar dapat bersaing dalam memberikan pelayanan yang berkualitas sehingga meningkatkan kualitas perusahaan. Namun pada kenyataannya kinerja karyawan tidak selalu optimal. Yakni bahwa adanya penurunan kinerja karyawan pada beberapa bulan terakhir ini. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa belum tercapainya target kinerja karyawan yang ditetapkan perusahaan dan juga jumlah hasil kerja yang dilakukan karyawan belum optimal. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Supervisor, jumlah hasil kerja yang dilakukan karyawan belum mencapai target disebabkan banyaknya karyawan baru yang belum sepenuhnya menguasai produk knowledge pada produk yang akan dipasarkan. Faktor pengetahuan dan kepercayaan diri juga dinyatakan oleh beberapa karyawan PT. Unilever Indonesia, Tbk selaku mitra yang bekerja sama langsung.

Hal ini terlihat dari adanya keluhan mengenai cara penyampaian produk kepada konsumen yang kurang menguasai produk knowledge sehingga memunculkan ketidakpuasan dari konsumen. Kondisi ini berdampak pada ketidakyakinan konsumen terhadap produk yang ditawarkan. Karyawan juga hanya memfokuskan mengenai target penjualan saja dan mengesampingkan produk knowledge sehingga daya tarik konsumen sangat kurang . Karyawan juga dinilai kurang percaya diri dalam berkomunikasi dengan konsumen. Sehingga konsumen kurang tertarik dengan apa yang disampaikan oleh karyawan. Kurangnya pengetahuan dan kepercayaan diri karyawan ini mengindikasikan bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan belum sesuai dengan target yang

diinginkan perusahaan. Hal inilah yang menjadi salah satu faktor belum tercapainya kinerja karyawan secara optimal dan maksimal.

Selain kompetensi, faktor lain yang diduga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan yaitu kurangnya motivasi dan training yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Kondisi ini terlihat dari kurangnya kesempatan karyawan dalam mengasah pengetahuan dan kepercayaan diri dalam meningkatkan produktivitas kerja untuk dapat mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Penurunan kinerja perusahaan pada bidang jasa akan terasa lebih jelas dimata pelanggan, secara langsung ini akan mempengaruhi kondisi perusahaan tersebut rahmayanti dan afandi (2014: 556). Dan juga adanya ketidaknyaman yang dirasakan karyawan didalam lingkungan perusahaan. Masih banyak hal yang harus dilakukan agar memotivasi karyawan. Salah satunya adalah memberikan kesempatan pada karyawan untuk dapat mengembangkan pengetahuan dan kepercayaan diri dan juga memberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan potensi mereka. Hal ini dapat berupa pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan agar dapat menciptakan kinerja yang optimal. Oleh karena itu penulis tertarik untuk memilih judul: **“Analisis pengetahuan dan kepercayaan diri terhadap kinerja pegawai dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening pada PT. Mitra Andal Sejati Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Kurangnya pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam memecahkan masalah.
- b. Kurangnya rasa percaya diri yang dimiliki karyawan sehingga sulit mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Rendahnya motivasi karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.
- d. Kurangnya inisiatif karyawan sehingga tidak berkembangnya keterampilan karyawan.
- e. Kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

2. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini mencakup kinerja karyawan, pengetahuan dan kepercayaan diri serta produktivitas kerja yang diteliti, yaitu pengetahuan dan kepercayaan diri. Masalah yang dibatasi termasuk variabel, lokasi dan waktu penelitian.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dibatasi sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Andal Sejati Medan?

2. Apakah kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Andal Sejati Medan?
3. Apakah pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja pada PT. Mitra Andal Sejati Medan?
4. Apakah kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja pada PT. Mitra Andal Sejati Medan?
5. Apakah pengetahuan dan kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja secara bersama-sama.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah maka penelitian ini bertujuan yaitu:

- a. Menganalisis pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pada PT. Mitra Andal Sejati Medan.
- b. Menganalisis pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja pada PT. Mitra Andal Sejati Medan.
- c. Menganalisis pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja pada PT. Mitra Andal Sejati Medan.
- d. Menganalisis pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja pada PT. Mitra Andal Sejati Medan.
- e. Menganalisis pengaruh pengetahuan dan kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja secara bersama-sama.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk ilmu pengetahuan dan menambah wawasan tentang aspek-aspek yang terdapat dalam perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi PT. Mitra Andal Sejati Medan tentang hasil penelitian yang ada hubungannya dengan pengetahuan dan kepercayaan diri sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini bermanfaat sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian ini dimasa pendatang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian mukhlis perhatin (2015) dari Universitas Pembangunan Panca Budi yang berjudul : “ Identifikasi Empat Faktor Kecerdasan Budaya dalam mengembangkan keterampilan interpersonal dan kinerja karyawan pada PT. Fasbiru Medan.

Perbedaan penelitian terletak pada :

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 4 (empat) variabel bebas yaitu pengetahuan, strategi, motivasi, serta perilaku dan 2 (dua) variabel terikat

yaitu keterampilan interpersonal dan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu pengetahuan dan kepercayaan diri dan 2 (dua) variabel terikat yaitu produktivitas kerja dan kinerja karyawan.

2. Model Penelitian

Dalam penelitian terdahulu menggunakan model penelitian regresi berganda untuk 6 (Enam) variabel, sedangkan penelitian ini menggunakan path analisis untuk 4 (empat) variabel.

3. Jumlah Observasi / Sampel (n)

Penelitian terdahulu berjumlah 60 orang pegawai sedangkan penelitian ini berjumlah 70 orang pegawai.

4. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2015, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.

5. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian terdahulu di PT. Fasbiru Medan, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Andal Sejati Medan. Perbedaan model penelitian, variabel penelitian, jumlah observasi/ sampel, waktu dan lokasi penelitian menjadikan perbedaan yang membuat keaslian penelitian ini dapat terjamin dengan baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengetahuan

A. Pengertian pengetahuan

Pengetahuan adalah hasil dari “tahu” dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia, yakni indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa, dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga.

Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan merupakan kompetensi yang bersifat superfisial, yaitu karakter mendasar dari seseorang untuk mampu menunjukkan kinerja yang efektif atau superior di dalam pekerjaan dan tugasnya menurut pendapat duwit (2015: 131). Hal ini juga didukung oleh (fatmawati dalam duwit, 2015: 131) yang menyatakan bahwa faktor pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sangat diperlukan untuk mendukung suatu kinerja.

Menurut Notoatmodjo dalam Nurmallasari (2014:5) Pengetahuan seseorang terhadap objek mempunyai intensitas atau tingkat yang berbeda-beda. Secara garis besarnya dibagi dalam 6 tingkat pengetahuan, yaitu :

1. Mengetahui (knowing)

Mengetahui diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya, mengingat kembali termasuk (recall) terhadap suatu yang spesifik dari seluruh bahan atau rangsangan yang diterima.

2. Memahami (comprehension)

Memahami diartikan sebagai suatu kemampuan menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui, dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara luas.

3. Aplikasi (application)

Aplikasi diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi yang nyata.

4. Analisis (analysis)

Analisis adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu objek ke dalam komponen-komponen, tetapi masih di dalam suatu struktur organisasi dan masih ada kaitannya satu sama lain.

5. Sintesis (synthesis)

Sintesis menunjukkan kepada suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian di dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru.

6. Evaluasi (evaluation)

Evaluasi ini berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu materi atau objek.

Pengukuran pengetahuan penulis menggunakan pengkategorian menurut Masturoh & Nauri (2018:52) yaitu:

- 1.) Baik, bila subjek mampu menjawab dengan benar 76-100% dari seluruh pernyataan.
- 2.) Cukup, bila subjek mampu menjawab dengan benar 56-75% dari seluruh pernyataan.
- 3.) Kurang, bila subjek mampu menjawab dengan benar <56% dari seluruh pernyataan.

B. Faktor faktor pengetahuan

Selain dari pelatihan yang diberikan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat pengetahuan seseorang menurut Notoatmodjo dalam Nurmalasari (2014:5) yaitu umur intelegensi, lingkungan, sosial budaya, pendidikan, informasi, dan pengalaman.

Hal ini didukung oleh pendapat WHO dalam Pratamawati D.A & Aryani (2013:50) yang menyatakan bahwa kedalaman tingkat pengetahuan tiap individu juga dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain pendidikan, minat, pengalaman, dan usia (internal) serta status ekonomi, informasi, dan kebudayaan/lingkungan sekitar (ekternal).

2. Kepercayaan Diri

A. Pengertian Kepercayaan Diri

Ada berbagai pendapat dari beberapa ahli tentang pengertian kepercayaan diri, yaitu sebagai berikut :

1. Menurut Lauster (2012:12-14) Self-confidence (kepercayaan diri) merupakan suatu sikap atau perasaan yakin atas kemampuan yang

dimiliki sehingga individu yang bersangkutan tidak terlalu cemas dalam setiap tindakan, dapat bebas melakukan hal-hal yang disukai dan bertanggung jawab atas segala perbuatan yang dilakukan, hangat dan sopan dalam berinteraksi dengan orang lain.

2. Kepercayaan diri adalah sikap positif seorang individu yang memampukan dirinya untuk mengembangkan penilaian positif, baik terhadap diri sendiri maupun terhadap lingkungan/ situasi yang dihadapinya (Fatimah, 2010:149).
3. Kumara (dalam Ghufron, 2014:34) menyatakan kepercayaan diri merupakan ciri kepribadian yang mengandung arti keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri.
4. Rahayu (dalam Syam 2017:3) menyatakan bahwa tujuan pengembangan percaya diri adalah agar anak mampu mengembangkan keyakinan dan potensi yang dimiliki untuk mencapai keberhasilan dalam hidupnya, dengan sikap optimis, tenang, dan berani bertindak, mengambil keputusan disertai tanggung jawab.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa percaya diri (Self confidence) merupakan adanya sikap individu yakin akan kemampuannya sendiri untuk bertindak laku sesuai dengan yang diharapkannya sebagai suatu perasaan yang yakin pada tindakannya, Hal ini didukung oleh pendapat Ghufron dan Risnawati dalam syam (2017: 91) yang menyatakan bahwa Kepercayaan diri merupakan salah satu aspek kepribadian yang berupa keyakinan akan kemampuan diri seseorang

sehingga tidak terpengaruh oleh orang lain dan dapat bertindak sesuai kehendak, gembira, optimis, cukup toleran, dan bertanggung jawab.

B. Aspek-Aspek Kepercayaan Diri

Menurut Lauster dalam syam (2017:93) orang yang memiliki kepercayaan diri yang positif adalah:

1. Keyakinan akan kemampuan diri yaitu sikap positif seseorang tentang dirinya bahwa mengerti sungguh sungguh akan apa yang dilakukannya.
2. Optimis yaitu sikap positif seseorang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal tentang diri, harapan dan kemampuan.
3. Obyektif yaitu orang yang percaya diri memandang permasalahan atau segala
4. Sesuatu sesuai dengan kebenaran semestinya, bukan menurut kebenaran pribadi atau menurut dirinya sendiri.
5. Bertanggung jawab yaitu kesediaan seseorang untuk menanggung segala sesuatu.
6. Rasional dan realistis yaitu analisa terhadap suatu masalah, suatu hal, sesuatu kejadian dengan menggunakan pemikiran yang diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataan.

C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepercayaan Diri

Rasa percaya diri dapat muncul akibat dari pengalaman masa kanak-kanak hingga dewasa, terutama sebagai akibat dari hubungan dengan orang lain. Faktor-faktor lain seperti diri sendiri ataupun

lingkungan juga dapat mempengaruhi kepercayaan diri individu. Tingkat kepercayaan diri pada individu berbeda-beda. Setiap orang memiliki kepercayaan diri yang berbeda-beda.

Menurut Ghufron dan Risnawati dalam Syam & Amri (2017:94) kepercayaan diri dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu konsep diri, harga diri, pengalaman dan pendidikan.

3. Produktivitas Kerja

A. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas berlaku untuk setiap sistem pekerjaan. Hal ini juga didukung oleh suroyo (2016 : 11) menyatakan bahwa pada dasarnya produktivitas kerja adalah konsep universal yang berlaku bagi semua sistem, karena setiap kegiatan memerlukan produktivitas dalam pelaksanaannya. Sedangkan Menurut Hasibuan dalam Deden & Ade (2016 : 86) produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Menurut Sutrisno dalam Deden & Ade (2016 : 86) menyatakan bahwa produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai

Produktivitas merupakan pembanding antara hasil dan sumber. Hal ini didukung oleh pendapat suroyo (2016 : 11) yang menyatakan bahwa produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Sedangkan

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional dalam suroyo (2016 : 11) mengartikan sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin.

Produktivitas kerja berkaitan dengan Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja pegawai dan realisasi penggunaan sumber yang ada atau bagaimana pekerjaan itu digunakan. Hal ini didukung oleh pendapat suroyo (2016 : 11) menyatakan bahwa produktivitas memiliki dua dimensi, yaitu :

- a. Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Efektifitas merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat dicapai.
- b. Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan itu digunakan. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan input yang direncanakan dengan input yang sebenarnya.

Hal ini juga didukung pendapat sutrisno dalam Deden & Ade (2016:9)

Indikator produktivitas kerja yaitu :

- a. Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
- b. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

- c. Semangat kerja Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- d. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.
- e. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.
- f. Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

B. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yakni sikap serta keterampilan, hubungan antar pekerja, manajemen, efisiensi pekerja, serta kewiraswastaan. Hal ini juga didukung oleh Umar dalam Suroyo (2016 : 17) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja bahwa menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas kerja diantaranya : Sikap kerja, Tingkat keterampilan, Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan, Manajemen produktivitas, Efisiensi tenaga kerja, Kewiraswastaan, Sedangkan tentang ciri-ciri individu yang produktif, yaitu : Tindakan yang konstruktif, Percaya diri, Mempunyai rasa tanggung jawab, Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, Memiliki pandangan kedepan, Mampu menyelesaikan persoalan, Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah, Mempunyai kontribusi yang positif terhadap lingkungan, Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

4. Kinerja

A. Pengertian Kinerja

Prawirosentono (dalam Dewi dan Setia, 2018:117) menyebutkan kinerja, atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Pada suatu hubungan kerja baik individu maupun organisasi memiliki hubungan yang erat. Hal ini didukung oleh pendapat Arifin at all (dalam fahreza dkk, 2018 : 117) menyebutkan kinerja, atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2010:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan dalam Nur hasanah (2014:3436), bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2010:15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan.

C. Unsur-Unsur Yang Dinilai Dalam Kinerja

Hasibuan dalam Nurhasanah (2014:3436), mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut:

1. Kesetiaan

Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi Kerja

Menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.

4. Kedisiplinan

Menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan.

5. Kreativitas

Menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerjasama

Kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8. Kepribadian

Menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpati dan wajar.

9. Prakarsa

Menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

D. Strategi Peningkatan Kinerja

Dharma (2010:162), untuk dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan adalah:

Pilih sasaran, tetapkan bidang prioritas bagi tindakan:

1. Tetapkan harapan-harapan, sasaran dan standar.
2. Tetapkan ukuran-ukuran kinerja, dasar bagi pemantauan kemajuan pencapaian sasaran.

3. Pantau, kaji ulang program dan analisis umpan balik untuk memastikan bahwa sasaran atau standar-standar telah terpenuhi.

Mangkunegara (2010:23), menerangkan langkah praktis untuk meningkatkan kinerja karyawan yakni membuat pola pikir yang modern, kenali manfaat, kelola kinerja, bekerja bersama karyawan, rencana secara tepat dan sasaran jelas, tentukan insentif kinerja, jadilah orang yang mudah ditemui, berfokuslah pada komunikasi, lakukan tatap muka, hindarkan resiko pemeringkatan, persiapan penilaian, awali tinjauan secara benar, kenali sebab, gunakan komunikasi yang koperatif, berfokus pada perilaku dan hasil, gunakan disiplin bertahap, dan tingkatkan terus sistem kerja.

E. Sasaran Evaluasi Kinerja

Wibowo (2010:379), sasaran evaluasi kinerja adalah administrasi penggajian, umpan balik kinerja, identifikasi kekuatan dan kelemahan individu, mendokumentasi keputusan pegawai, penghargaan terhadap kinerja individu, mengidentifikasi kinerja buruk, membantu dalam mengidentifikasi tujuan, menetapkan keputusan promosi.

F. Fungsi Evaluasi Kinerja Karyawan

Wirawan dalam hendrico (2014:2) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yang pertama adalah faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan bawaan lahir serta diperoleh ketika dia berkembang. Hasil evaluasi kinerja individu dapat dimanfaatkan untuk banyak penggunaan yaitu peningkatan kinerja, pengembangan SDM, pemberian *reward*, kompensasi, program

peningkatan produktivitas, program kepegawaian dan menghindari perlakuan diskriminasi.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut tinjauan penelitian terdahulu yang dijadikan pedoman penelitian ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Widyarini (2014)	Empat faktor kecerdasan budaya untuk meningkatkan keterampilan interpersonal pada PT. Widyaiswara BDK Malang	Pengetahuan (X1) Strategi (X2) Motivasi (X3) Perilaku (X4)	Keterampilan interpersonal (Y)	Linier berganda	Empat faktor Kecerdasan budaya berpengaruh signifikan terhadap keterampilan interpersonal
2	Mukhlis perihatin (2015)	Identifikasi 4 (empat) faktor kecerdasan budaya dalam mengembangkan keterampilan interpersonal dan kinerja karyawan pada PT. psbiru Medan	pengetahuan (X1) strategi (X2) Motivasi (X3) Perilaku (X4)	Keterampilan interpersonal (Y1) Kinerja (Y2)	Linier berganda	Empat faktor Kecerdasan budaya berpengaruh signifikan terhadap keterampilan interpersonal
3	Friskadevi (2014)	Analisis pengaruh praktek knowledge menegement dalam memediasi dukungan information technology terhadap	Information technology (X1) Knowledge management (X2)	Kinerja (Y)	Linier berganda	a information technology berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, information technology tidak

		kinerja karyawan				berpengaruh secara signifikan terhadap knowledge management, knowledge management tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan knowledge management tidak dapat memediasi pengaruh information technology terhadap kinerja karyawan.
4	Dian rizki noviyawati (2015)	Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening	Self efficacy (X1) motivasi (X2)	Kinerja (Y)	Linier berganda	Kepercayaan diri tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepercayaan diri berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi. Motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

5.	Fahrhun (2015)	Pengaruh pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan karakteristik pribadi terhadap kinerja	X1 (Pengetahuan) X2 (Keterampilan) X3 (Konsep diri)	Y (Kinerja)	Linear berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengetahuan, keterampilan dan konsep diri dan karakteristik terhadap kinerja
6	Muhammad Alderianto (2016)	Pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan	X1 (disiplin kerja) X2 (loyalitas)	Y (kinerja)	Regresi berganda	Disiplin kerja dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Ida sanjaya dewi (2015)	Pengaruh kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan perilaku kewargaan organisasional sebagai variabel intervening	X1 (kepuasan) X2 (lingkungan kerja)	Y (kinerja)	Linier berganda	secara parsial kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku kewargaan organisasional berpengaruh

						positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. perilaku kewargaan organisasional mampu memediasi hubungan kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
8	Alamdar Hussain (2012)	<i>Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan</i>	X1 = pay (bayaran) X2 = promotion (promosi) X3 = job safety and security (pekerjaan keselamatan dan keamanan) X4 = working condition (kondisi kerja) X5 = job autonomy (pekerjaan otonomi)	Y = employee performance (kinerja karyawan)	Linier berganda	Faset seperti: bayar, promosi, pekerjaan Keselamatan dan keamanan, kondisi kerja, otonomi pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan sifat pekerjaan; Mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja.
9	M.Ali Pervez (2011)	<i>Impact of emotions on employee's performance</i>	X1 = emotion (emosi)	Y = employee performance (kinerja karyawan)	Linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa emosi dalam tempat kerja dianggap

						penting dalam kaitannya dengan kesejahteraan karyawan dan kepuasan kerja saja.
10	Ramesh Neupane (2015)	<i>Effect Of Coaching and Mentoring on Employee Performance in The UK Hotel Industry</i>	X1 = coaching (pembinaan) X2 = mentoring (pendampingan)	Y = employee performance (kinerja karyawan)	Linier berganda	Penelitian ini menegaskan bahwa pembinaan dan pendampingan berkorelasi positif dengan kinerja karyawan dan kedua faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagai analisis regresi menunjukkan bahwa pembinaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan sebagai $\beta = 0,466$ dan $P = 0,007$ yang kurang dari 0,05. Demikian pula,

						<p>pendampingan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan sebagai $\beta = 0,457$, dan $P = 0,008$ yang kurang dari $0,05$. Demikian pula, pembinaan dan keseluruhan kinerja organisasi berkorelasi positif dan signifikan Sebagai $r = 0,707$; Dan mentoring dan keseluruhan kinerja organisasi juga berkorelasi positif dengan $r = 0,456$. Analisis regresi menunjukkan bahwa pembinaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi secara</p>
--	--	--	--	--	--	--

						keseluruhan sebagai $\beta = 0,700$ dan $P = 0,002$ yang kurang dari $0,05$. Namun, pendampingan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan sebagai $\beta = 0,010$ dan $P = 0,961$ yang lebih besar dari $0,05$.
--	--	--	--	--	--	--

Sumber : Penulis, 2019

D. Kerangka Konseptual

A. Pengetahuan

Setiap orang diharapkan mampu menunjukkan kinerja berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya, karena pengetahuan merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki setiap orang dalam menjalankan pekerjaan dan tugas yang diberikan kepadanya. Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan merupakan kompetensi yang bersifat superfisial, yaitu karakter mendasar dari seseorang untuk mampu menunjukkan kinerja yang efektif atau superior di dalam pekerjaan dan tugasnya menurut pendapat duwit (2015: 131).

B. Kepercayaan diri

Setiap orang diharapkan memiliki rasa kepercayaan diri, hal itu penting karena kepercayaan diri mampu menjadikan seseorang tidak cemas dalam melakukan setiap tindakan. Hal ini didukung oleh pendapat Lauster (2012:12-14) Self-confidence (kepercayaan diri) merupakan suatu sikap atau perasaan yakin atas kemampuan yang dimiliki sehingga individu yang bersangkutan tidak terlalu cemas dalam setiap tindakan, dapat bebas melakukan hal-hal yang disukai dan bertanggung jawab atas segala perbuatan yang dilakukan, hangat dan sopan dalam berinteraksi dengan orang lain

C. Produktivitas kerja

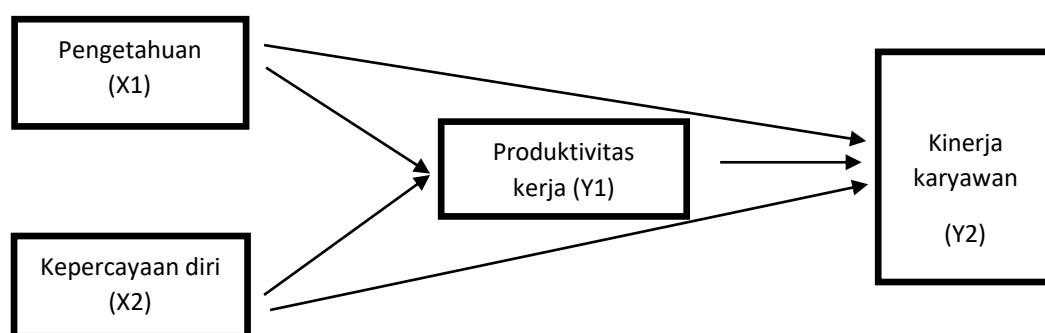
Produktivitas berlaku untuk setiap sistem pekerjaan. Hal ini juga didukung oleh suroyo (2016 : 11) menyatakan bahwa pada dasarnya produktivitas kerja adalah konsep universal yang berlaku bagi semua sistem, karena setiap kegiatan memerlukan produktivitas dalam pelaksanaannya. Sedangkan Menurut Hasibuan dalam Deden & Ade (2016 : 86) produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut.

D. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan hasil yang didapatkan seorang pekerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dibebankan kepadanya. Hal ini didukung oleh pendapat Mangkunegara (2010:67), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini juga didukung oleh pendapat Hasibuan dalam Nur Hasanah (2014:3436), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

Dimana :

- X1 = Pengetahuan (*Eksogenous Variable*)
 X2 = Kepercayaan diri (*Eksogenous Variable*)
 Y1 = Produktivitas kerja (*Endogenous Variable*)
 Y2 = Kinerja karyawan (*Endogenous Variable*)

D. Hipotesis

Menurut Arifin dalam Rahmani,dkk. (2014:234) menyatakan bahwa kata dugaan, prediksi, dan sementara menunjukkan bahwa suatu hipotesis harus dibuktikan kebenarannya, apakah dapat diterima menjadi suatu pernyataan yang permanen atau tidak. Berdasarkan teori-teori dan hasil penelitian seperti yang terlihat didalam kerangka konseptual, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh pengetahuan signifikan terhadap kinerja pada PT. Mitra Andal Sejati Medan.
2. Terdapat pengaruh kepercayaan diri signifikan terhadap kinerja pada PT. Mitra Andal Sejati Medan.
3. Terdapat pengaruh pengetahuan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja pada PT. Mitra Andal Sejati Medan.
4. Terdapat pengaruh kepercayaan diri signifikan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja pada PT. Mitra Andal Sejati Medan.
5. Terdapat pengaruh pengetahuan dan kepercayaan diri signifikan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja secara bersama-sama

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Juliandi dan Irfan (2014, hal. 86) pendekatan asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012, hal. 13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan data sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, yang terdiri dari variabel bebas (X_1) yaitu Pengetahuan, Kepercayaan diri (X_2) satu variabel terikat (Y_2) yaitu Kinerja dan satu variabel intervening (Y_1) yaitu Produktivitas Kerja. Masing-masing akan dilihat korelasi hubungan antar variabel apakah kuat, cukup, atau lemah dalam hubungan dan berpengaruh antar variabel.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel didefinisikan secara operasional dan diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Deskripsi	Indikator	Skala angket	Skala Data
Pengetahuan (X1)	Seseorang terhadap objek mempunyai intensitas atau tingkat yang berbeda-beda. Notoatmodjo dalam Nurmalasari (2014:5)	1. Mengetahui 2. Memahami 3. Aplikasi 4. Analisis 5. Sintesis 6. Evaluasi Notoatmodjo dalam nurmalasari (2014:5)	Likert	Ordinal
Kepercayaan diri (X2)	Kepercayaan diri adalah agar anak mampu mengembangkan keyakinan dan potensi yang dimiliki untuk mencapai keberhasilan dalam hidupnya, dengan sikap optimis, tenang, dan berani bertindak, mengambil keputusan disertai tanggung jawab (Syam, 2017:3)	1. Keyakinan akan kemampuan diri 2. Optimis 3. Obyektif 4. Sesuatu sesuai dengan kebenaran semestinya 5. Bertanggung jawab 6. Rasional dan realitis (Syam, 2017:93)	Likert	Ordinal
Produktivitas kerja (Y1)	Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Sutrisno (dalam Deden & Ade, 2016 : 86)	1. Kemampuan 2. Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. 3. Semangat kerja. 4. Pengembangan diri. 5. Mutu. 6. Efisiensi Sutrisno (dalam Deden & Ade, 2016 : 9)	Likert	Ordinal

Kinerja (Y2)	Kinerja adalah sebuah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu. (Nurhasanah, 2014 : 3436)	1. Kesetiaan 2. Prestasi kerja 3. Kejujuran 4. Kedisiplinan 5. Kreativitas 6. Kerjasama 7. Kepemimpinan 8. Kepribadian 9. Prakarsa (Nurhasanah, 2014)	Likert	Ordinal
--------------	---	--	--------	---------

Sumber : Penulis, 2019

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mitra Andal Sejati (PT. MAS) yang beralamat di jalan STM Gang, Suka Indah no.17 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Januari 2019 sampai dengan Mei 2019.

Adapun jadwal rencana penelitian mulai dari survei lokasi hingga penyelesaian penulisan skripsi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skedul Proses Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Jan 2019				Feb 2019				Maret 2019				April 2019				Mei 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset																				
2	Pengajuan Judul																				
3	Penyusunan Proposal																				
4	Bimbingan Proposal																				
5	Seminar Proposal																				
6	Penyusunan skripsi																				
7	Sidang Meja Hijau																				

Sumber : Penulis, 2019

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012, hal. 115). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Mitra Andal Sejati (PT. MAS) pada bagian Marketing/Sales. Adapun jumlah populasi pegawai PT. Mitra Andal Sejati (PT. MAS) yang beralamat di jalan STM gang, Suka Indah no.17 Medan ada sebanyak 238 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal. 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2002) sebagai berikut:

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

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Toleransi ketidaktelitian (%)

Dengan rumus diatas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{238}{1 + 238 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{238}{1 + 238 (0,01)}$$

$$n = \frac{238}{1 + 2,38}$$

$$n = \frac{238}{3,38}$$

$$n = 70.4142$$

Dari perhitungan rumus Slovin di atas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 70 orang karyawan pada PT. Mitra Andal Sejati (PT. MAS) pada bagian Marketing/Sales. Dalam hal ini, peneliti menggunakan *Simple Random Sampling* yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata/golongan yang ada dalam populasi itu (Juliandi, 2014, hal. 53). Maka dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 orang pegawai PT. Mitra Andal Sejati (PT. MAS) yang diambil dari bagian Marketing/Sales.

E. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian dengan menggunakan beberapa cara, yaitu:

1. Penyebaran angket/Kuesioner (daftar pertanyaan)

Sugiyono (2012:199) mengemukakan bahwa kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, angket sebagai instrumen penelitian yang membuat butir-butir pertanyaan untuk memperoleh informasi berkenaan dengan variabel-variabel penelitian X1, X2, Y1 dan Y2. Adapun angket/kuisisioner dalam penelitian ini berupa daftar pertanyaan yang ditunjukkan kepada pegawai PT. Mitra Andal Sejati (PT. MAS) dengan likert yang terdiri dari lima pertanyaan dengan

rentang mulai dari “sangat setuju sampai tidak setuju” dan setiap jawaban diberikan bobot nilai:

Tabel 3.3 Skor Berdasarkan Skala Likert

No.	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Tidak Setuju	3
4	Kurang Setuju (KS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Juliandi dan Irfan (2014:70)

Agar hasil kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus melewati uji validitas dan reabilitas sebagai berikut:

a. Uji validitas

Validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrument sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi dan Irfan, 2014, 76). Dalam menguji validitas digunakan analisis menggunakan SPSS 18 dengan *Corretd Total Item Correlation* menggunakan nilai *Corretd Total Item Correlation*. Selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai r tabel.

Dalam menentukan valid tidaknya jawaban dari setiap butir pertanyaan dilakukan dengan ketentuan yang ditetapkan, yaitu jika nilai *Corretd Total Item Correlation* lebih kecil dari r tabel maka butir pertanyaan tidak valid. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sumber: Sugiyono (2012:248))

Dimana:

n	= Banyaknya pasangan pengamat
$\sum x_i$	= Jumlah pengamatan variabel X
$\sum y_i$	= Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x_i^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y_i^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum x_i)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y_i)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum x_i y_i$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y
r_{xy}	= Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Hipotesisnya adalah:

- 1) $H_0: p=0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- 2) $H_1: p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]
- 3) Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:
- 4) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung \geq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\geq \alpha$ 0,05).
- 5) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $\leq \alpha$ 0,05).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data

yang sama (Sugiyono, 2012, hal.173). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Arikunto (2002) dalam Juliandi (2014, hal. 82) dikatakan reliabel bila hasil Cronbach Alpha > 0,60, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

(Sumber: Juliandi dan Irfan (2013:86)

Di mana:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σt^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas (*Croanbach Alpha*) $\geq 0,6$ maka instrumen dinyatakan reliable (terpercaya).
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas (*Croanbach Alpha*) $< 0,6$ maka instrumen dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

2. Wawancara

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada pihak PT. Mitra Andal Sejati (PT. MAS) dalam hal ini adalah manager sumber manusia dan para karyawan. Teknik wawancara digunakan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam tentang beberapa informasi yang relevan dengan penelitian yang digunakan.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik (Juliandi, 2014, hal. 160). Adapun uji asumsi klasik dalam penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Normalitas

Menurut Juliandi (2014, hal. 160) Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Multikolinearitas

Menurut Juliandi (2014, hal. 161) Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

c. Heterokedastisitas

Menurut Juliandi (2014:161) Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas, model yang baik apakah tidak terjadi heterokedastisitas.

Menurut Santoso dalam Juliandi (2014:161) dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar kebawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

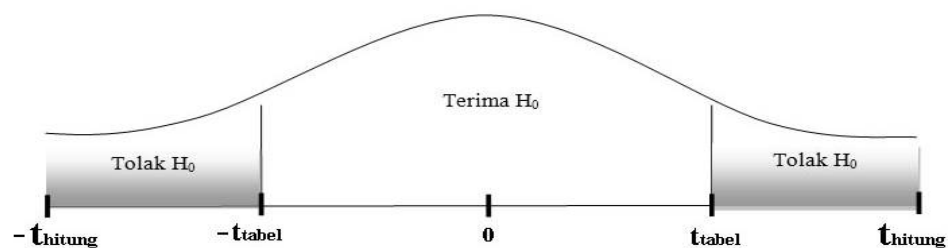
t = Nilai t_{hitung}

r_{xy} = Krelasi xy yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t)

b. Uji Simultan (Uji F)

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

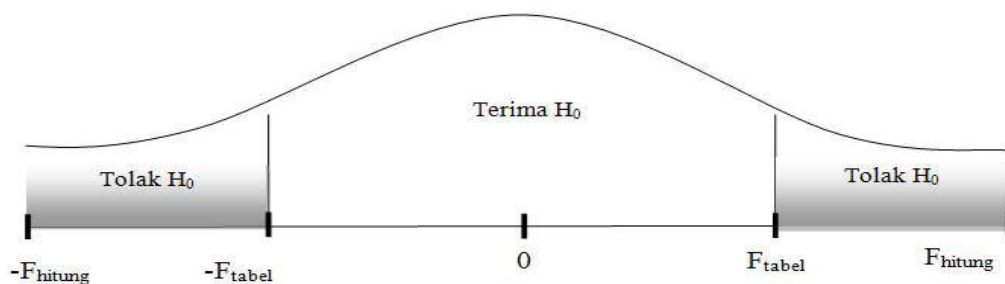
n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0: \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0: \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F)

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2012, hal. 277)

Keterangan:

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

4. Analisis Jalur

Pengujian intervening dapat dilakukan dengan analisis jalur. Hal ini didukung oleh pendapat Diah & khafid (2015:54) menyatakan bahwa Uji hipotesis dan Uji Intervening dengan analisis jalur dan Sobel Test. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

Analisis jalur menggunakan regresi ganda melalui hubungan yang jelas dengan merumuskan model sebab akibat. Analisis jalur tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat, sehingga tidak dapat menggunakan sebagai pengganti untuk penelitian yang melihat tentang kemungkinan hubungan sebab akibat antar variabel. Maksud analisis jalur adalah menetapkan perkiraan secara kuantitatif tentang hubungan sebab akibat

antar variabel. Proses hubungan tersebut adalah satu arah dan menggambarkan secara jelas hubungan jalur antar variabel. Hal ini dikemukakan oleh Braym dan Cramer dalam Gunawan (2016:244)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Perusahaan

1. Profil Perusahaan

Pada perkembangan zaman sekarang ini, pertumbuhan teknologi berkembang pesat sehingga mengakibatkan semakin banyaknya produk yang berkembang. Desain pada suatu produk merupakan hal yang sangat penting dalam hal menarik minat konsumen. Desain produk yang baik akan dapat meningkatkan jumlah dan harga jual dari suatu produk, sehingga mampu meningkatkan keuntungan secara optimal. Hal ini dapat kita lihat, bahwa semakin banyak jenis makanan yang berkembang di pasaran. Akan tetapi, desain suatu produk yang gagal mengakibatkan produk tidak terjual di pasaran. Hal ini berdampak menimbulkan kerugian yang tidak hanya dibidang desain saja, tetapi bidang lain juga terkena imbasnya. Suatu produk harus memiliki keunggulan dari produk-produk yang lain baik dari segi kualitas, desain, bentuk, ukuran, kemasan, pelayanan, garansi, dan rasa agar dapat menarik minat konsumen untuk mencoba dan membeli produk tersebut.

Salah satu sarana pendukung dalam penjualan suatu produk adalah pelayanan. Pelayanan yang sangat memuaskan akan menjadi daya tarik tersendiri bagi suatu perusahaan dalam memasarkan produknya. Berdasarkan, hasil wawancara penulis kepada konsumen yang bernama Ibu Ayu sulistiningsih yang menyatakan bahwasanya, beliau tertarik membeli suatu barang dikarenakan pelayanan yang diberikan sangat menarik. Hal tersebut juga didukung oleh pendapat Bapak Sandi yang menyatakan bahwasanya,

suatu produk akan meningkat pemakaiannya selain desain juga dipengaruhi oleh pelayanan. Karena menurutnya, pelayanan sangat penting dalam memasarkan suatu produk. Pelayanan yang diberikan suatu perusahaan merupakan, suatu hal yang sangat penting dalam memasarkan produk. Oleh karena itu, dibutuhkan perusahaan yang mampu mendukung pemasaran suatu produk dalam memasarkan suatu produk.

PT Mitra Andal Sejati adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Frontliners Services (SPG/Beauty Advisor/MD/Sales), Marketing Activity, Brand Activation dan Event Organizer. Salah satu klien yang bekerjasama dengan kami yaitu PT Unilever Indonesia, Tbk. PT.Mitra Andal Sejati berdiri sejak tahun 1997. Perusahaan ini sangat mendukung, hasil yang terbaik. Sehingga menjadikan PT.Mitra Andal Sejati begitu bersemangat agar bagaimana penjualan suatu produk yang diharapkan, baik itu di bidang Frontliners Services (SPG/Beauty Advisor/MD/Sales), Marketing Activity, Brand Activation dan Event Organizer. Berdasarkan hal tersebut beserta wawancara yang dilakukan penulis kepada konsumen, sehingga yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT.Mitra Andal Sejati.

PT.Mitra Andal Sejati diberikan angket, angket yang disebarkan ini di berikan kepada 70 orang pegawai pada PT. Mitra Andal Sejati (PT. MAS) pada bagian Marketing/Sales sebagai sample penelitian ini dan dengan menggunakan metode *linker Summmated Rating* (LSR).

a. Identitas responden

Tabel 4.1. Hasil Responden Berdasarkan Gender

Keterangan	Jumlah	Percent
Laki-Laki	36	51,43
Perempuan	34	48,57
Total	70	100

Sumber : Penulis, 2019

Pada tabel 4.1 terlihat sebagian besar responden bergender laki-laki yaitu berjumlah 36 orang sedangkan sisanya 34 orang responden lagi bergender perempuan.

Tabel 4.2. Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan

Keterangan	Jumlah	Percent
SMA	25	35,71%
Diploma	25	35,71%
Strata 1 (S1)	20	28,58%
Total	70	100

Sumber : Penulis, 2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah SMA dan DIPLOMA yaitu masing-masing 25 orang hal ini dikarenakan pegawai PT. Mitra Andal Sejati (PT. MAS) mayoritas cukup berpendidikan.

Tabel 4.3. Hasil Responden Berdasarkan lama bekerja

Pekerjaan	Jumlah	Percent
> 5 tahun	39	55,71
< 5 tahun	31	44,29
Total	70	100

Sumber : Penulis, 2019

Dari tabel di atas diketahui bahwa lama bekerja di atas 5 tahun dalam perusahaan lebih besar 39 orang di bandingkan dengan kurang dari 5 tahun hanya 31 orang. Hal ini disebabkan karna lebih banyak pegawai-pegawai lama pada PT. Mitra Andal Sejati (PT. MAS).

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Untuk pengujian validitas nilai *Corrected Item-Total Correlation* dengan taraf signifikan 0,05 untuk masing-masing pernyataan harus $> 0,3$ hasil pengujian adalah sebagai berikut :

1. Hasil uji validitas pengetahuan (X_1)

Adapun hasil uji validitas untuk variabel pengetahuan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Pengetahuan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	49.7857	34.635	.634	.917
X1.2	49.8714	33.969	.636	.917
X1.3	49.8571	34.878	.581	.919
X1.4	49.8143	33.893	.664	.916
X1.5	49.8429	35.381	.518	.922
X1.6	49.7714	33.483	.739	.912
X1.7	49.7571	34.679	.655	.916
X1.8	49.7000	33.778	.762	.912
X1.9	49.7714	34.350	.700	.914
X1.10	49.8571	33.313	.736	.912
X1.11	49.7571	34.042	.716	.914
X1.12	49.8286	33.359	.755	.912

Sumber : Pengolahan SPSS 16 (2019)

Dari tabel 4.12 hasil output SPSS diketahui nilai validitas pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12

(dua belas) butir pernyataan pada variabel pengetahuan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih dari 0,30.

2. Hasil Uji Validitas Kepercayaan Diri (X2)

Adapun hasil uji validitas untuk variabel kepercayaan diri adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kepercayaan Diri

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	50.0857	28.630	.396	.893
X1.2	50.3429	27.752	.342	.893
X1.3	50.3571	27.092	.485	.885
X1.4	50.3143	24.808	.718	.871
X1.5	50.3857	27.545	.417	.888
X1.6	50.3857	25.355	.697	.873
X1.7	50.0857	27.065	.549	.881
X1.8	50.3286	24.838	.793	.867
X1.9	49.9857	26.565	.752	.873
X1.10	50.3571	24.542	.780	.867
X1.11	50.3571	26.801	.512	.883
X1.12	50.3286	24.411	.799	.866

Sumber : Pengolahan SPSS 16 (2019)

Dari tabel 4.12 hasil output SPSS diketahui nilai validitas pada kolom Corrected Item-Total Correlation yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel kepercayaan diri dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih dari 0,30.

3. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y1)

Adapun hasil uji validitas untuk variabel produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas produktivitas kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	49.8714	28.983	.357	.893
Y1.2	50.3000	28.990	.313	.899
Y1.3	49.7000	25.981	.617	.869
Y1.4	49.8000	24.394	.678	.865
Y1.5	49.6571	26.634	.542	.873
Y1.6	49.7429	23.759	.789	.857
Y1.7	49.5857	26.826	.587	.872
Y1.8	49.7429	24.310	.752	.860
Y1.9	49.5429	26.352	.719	.866
Y1.10	49.8143	24.008	.775	.858
Y1.11	49.6571	26.518	.515	.875
Y1.12	49.7714	24.321	.780	.858

Sumber : Pengolahan SPSS 16 (2019)

Dari tabel 4.12 hasil output SPSS diketahui nilai validitas pada kolom Corrected Item-Total Correlation yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel produktivitas kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih dari 0,30.

4. Hasil Uji Validitas Kinerja karyawan (Y2)

Adapun hasil uji validitas untuk variabel produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas kinerja karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	74.5857	40.304	.330	.794
Y1.2	74.7143	39.859	.392	.789
Y1.3	74.7429	39.527	.302	.789
Y1.4	74.6000	38.504	.431	.780
Y1.5	74.7571	37.330	.471	.777
Y1.6	74.5571	38.946	.404	.782
Y1.7	74.7714	36.585	.549	.771
Y1.8	74.5714	39.640	.317	.788
Y1.9	74.6143	37.719	.535	.773
Y1.10	74.5571	38.598	.416	.781
Y1.11	74.5714	37.437	.561	.772
Y1.12	74.6143	37.400	.555	.772
Y1.13	74.5143	37.819	.497	.776
Y1.14	74.3857	40.936	.372	.790
Y1.15	74.4000	40.386	.365	.791
Y1.16	74.3571	40.860	.304	.788
Y1.17	74.6429	41.045	.336	.801
Y1.18	74.4143	40.855	.385	.796

Sumber : Pengolahan SPSS 16 (2019)

Dari tabel 4.12 hasil output SPSS diketahui nilai validitas pada kolom Corrected Item-Total Correlation yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 18

(delapan belas) butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih dari 0,30.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas untuk menguji kehandalan instrumen angket dengan menggunakan rumus *alfa cronbach*. Suatu angket dikatakan reliabel (handal) jika *alfa cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel (handal) jika sama dengan atau dibawah 0,60. Reliabilitas dari pernyataan yang telah diajukan koresponden dapat dilihat pada tabel *reliability statistics* dibawah ini:

1. Hasil Uji Reliabilitas Pengetahuan (X1)

Adapun hasil uji reliabilitas pengetahuan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Pengetahuan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.922	12

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 16 (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,992 > 0,60 maka dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini reliabel (handal).

2. Hasil Uji Reliabilitas Kepercayaan Diri (X2)

Adapun hasil uji reliabilitas kepercayaan diri adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kepercayaan Diri (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.888	12

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 16 (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,888 > 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini reliabel (handal).

3. Hasil Uji Reabilitas Produktivitas Kerja (Y1)

Adapun hasil uji reliabilitas produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas Produktivitas Kerja (Y1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.881	12

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 16 (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,881 > 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini reliabel (handal).

4. Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y2)

Adapun hasil uji reliabilitas kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.794	18

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 16 (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,794 > 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini reliabel (handal).

3. Tehnik Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari subbab sebelumnya. Data-data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu. Dilanjutkan dengan dilakukan pengujian untuk penarikan kesimpulan.

a. Uji asumsi klasik

Pada regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau di kenal juga BLUE (best linear unbiased estimation). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

1. Linearitas

Pengujian linearitas untuk melihat apakah dalam model regresi, hubungan antar variabel adalah linier atau tidak. Ketentuan dilihat dari uji F, jika nilai probabilitasnya $\text{sig} < \alpha 0,05$, maka model regresi adalah linear, sebaliknya jika nilai probabilitasnya $\text{sig} > \alpha 0,05$, maka model regresi adalah tidak linier.

Table 4.12. Hasil Uji Linearitas

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1533.862	2	766.931	35.364	.000 ^a
	Residual	1453.009	67	21.687		
	Total	2986.871	69			

a. Predictors: (Constant), X2 Kepercayaan Diri, X1 Pengetahuan

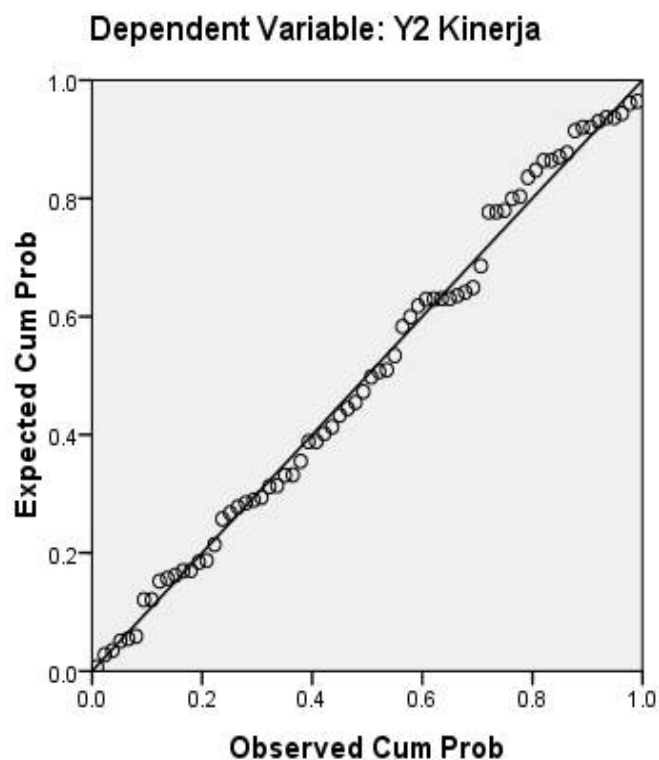
b. Dependent Variable: Y2 Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16 (2019)

2. Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel depeden dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 Grafik Kurva Normal

3. Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilai adalah dengan

melihat nilai faktor inflansi varian (*variance inflansi factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 4.13. Hasil Pengujian Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.492	5.546		6.039	.000		
	X1 Pengetahuan	.265	.191	.256	1.388	.170	.214	4.679
	X2 Kepercayaan Diri	.568	.218	.480	2.604	.011	.214	4.679

a. Dependent Variable: Y2 Kinerja

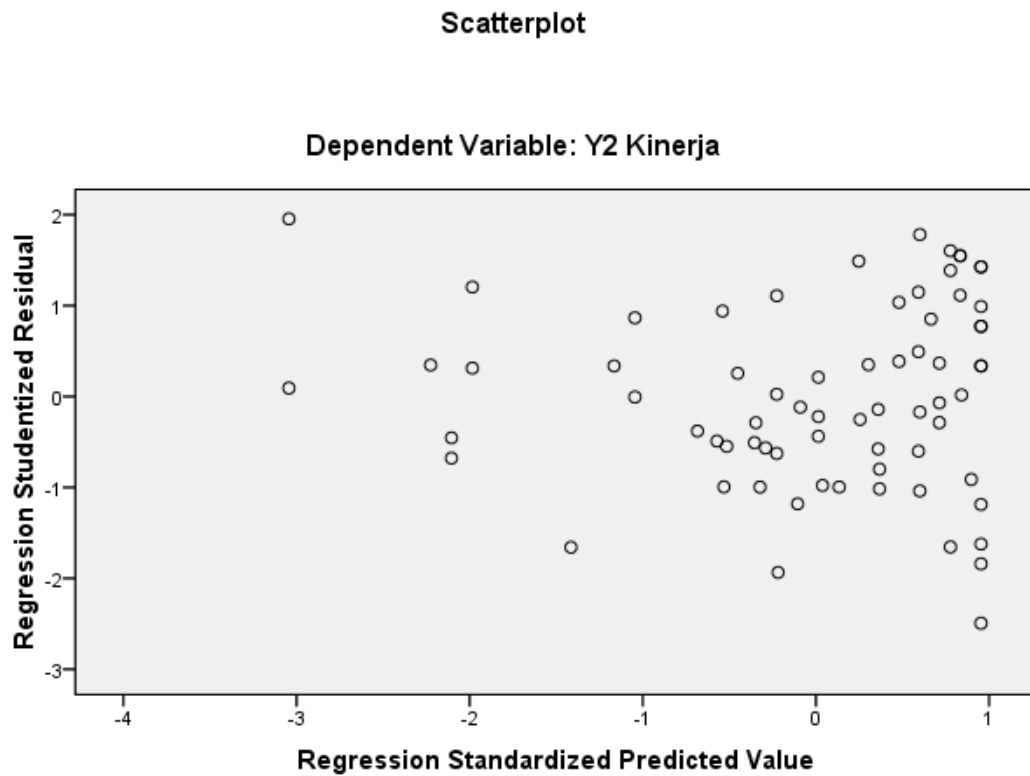
Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16 (2019)

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah di tentukan (tidak melebihi 4 dan 5). sehingga Multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

4. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Maka disebut homokedasititas. Model yang baik adalah tidak terjadi homokedasititas.

Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4.2. Scatterplot

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

- b. Pendugaan parameter (koefisien-koefisien) dalam analisis jalur.

Pada bagian ini ditentukan nilai koefisien-koefisien dalam model analisis jalur.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dianalisis dengan uji regresi berganda tahap pertama dan tahap kedua yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Pelatihan dan Kompensasi terhadap produktivitas kerjakerja dan

kinerja baik secara parsial maupun simultan. Pada bagian ini akan dibahas mengenai setiap model regresi dari setiap model penelitian.

a. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.14. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.464	.456	4.85086

a. Predictors: (Constant), X1 Pengetahuan

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16 (2019)

Dari tabel di atas dapat dilihat hasil dari R Square bahwa pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,464.

Tabel 4.15. Hasil Regresi Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.596	5.031		8.070	.000
	X1 Pengetahuan	.706	.092	.681	7.677	.000

a. Dependent Variable: Y2 Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16 (2019)

Bentuk umum persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y_2 = a + b_1 X_1$$

Di mana:

$$Y_2 = \text{Kinerja}$$

$$X_1 = \text{Pengetahuan}$$

$$a = \text{Konstanta}$$

$$b_1 = \text{Koefisien regresi untuk variabel } X_1$$

Sehingga hasil regresi di atas dapat disusun menjadi persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_2 = 40,596 + 0,706X_1$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui:

- Nilai konstanta 40,596 artinya jika $X_1 = 0$ maka Y_2 nilainya 40,596.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel X_1 sebesar 0,706 artinya jika variabel X_1 ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel Y_2 sebesar 0,706 satuan.

Tabel 4.16. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.596	5.031		8.070	.000
	X1 Pengetahuan	.706	.092	.681	7.677	.000

a. Dependent Variable: Y2 Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16 (2019)

Dengan sampel sebanyak 70 maka $dk = n - 2 = 70 - 2 = 68$. Maka dengan nilai alpha (α) = 0,05 diperoleh $t_{0,05;68} = 1,668$. Dari tabel di atas diperoleh bahwa $t_{hitung} = 7,677$. Karena $t_{hitung} (7,667) > t_{tabel} (1,668)$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pengetahuan terhadap kinerja.

Tabel 4.17. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1386.777	1	1386.777	58.935	.000 ^a
	Residual	1600.095	68	23.531		
	Total	2986.871	69			

a. Predictors: (Constant), X1 Pengetahuan

b. Dependent Variable: Y2 Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16 (2019)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 58,935$$

$$F_{tabel} = 5,254 \text{ (diperoleh dari } v_1 = 1, v_2 = 68)$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 58,935 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 5,254 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $58,935 \geq 5,254$, Nilai 58,935 lebih besar dari 5,254 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pengetahuan terhadap kinerja.

b. Pengaruh Kepercayaan Diri terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.18. Pengaruh Kepercayaan Diri terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 ^a	.500	.492	4.68849

a. Predictors: (Constant), X2 Kepercayaan Diri

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16 (2019)

Dari tabel di atas dapat dilihat hasil dari R Square bahwa pengaruh

kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,500.

Tabel 4.19. Hasil Regresi Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.214	5.580		5.952	.000
	X2 Kepercayaan Diri	.836	.101	.707	8.239	.000

a. Dependent Variable: Y2 Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16 (2019)

Bentuk umum persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y_2 = a + b_2 X_2$$

Di mana:

Y_2 = Kinerja

X_2 = Kepercayaan diri

a = Konstanta

b_2 = Koefisien regresi untuk variabel X_2

Sehingga hasil regresi di atas dapat disusun menjadi persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_2 = 33.214 + 0,836X_2$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui:

- Nilai konstanta 32.214 artinya jika $X_2 = 0$ maka Y_2 nilainya 33.214.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel X_2 sebesar 0,836 artinya jika variabel X_2 ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel Y_2 sebesar 0,836 satuan.

Tabel 4.20. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.214	5.580		5.952	.000
	X2 Kepercayaan Diri	.836	.101	.707	8.239	.000

a. Dependent Variable: Y2 Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16 (2019)

Dengan sampel sebanyak 70 maka $dk = n - 2 = 70 - 2 = 68$. Maka dengan nilai $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{0,05;68} = 1,668$. Dari tabel di atas diperoleh bahwa $t_{hitung} = 8,239$. Karena $t_{hitung} (8,239) > t_{tabel} (1,668)$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja.

Tabel 4.21. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1492.099	1	1492.099	67.878	.000 ^a
	Residual	1494.773	68	21.982		
	Total	2986.871	69			

a. Predictors: (Constant), X2 Kepercayaan Diri

b. Dependent Variable: Y2 Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16 (2019)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 67,878$$

$$F_{tabel} = 5,254 \text{ (diperoleh dari } v_1 = 1, v_2 = 68)$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 67,878 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 5,254 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $67,878 \geq 5,254$, Nilai 67,878 lebih besar dari 5,254 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pengetahuan terhadap kinerja.

c. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Melalui Produktivitas

Kerja

Berikut ini tabel Pengaruh Pengetahuan Terhadap Produktivitas Kerja, yaitu :

Tabel 4.22. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Produktivitas Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.761	.757	2.72129

a. Predictors: (Constant), X1 Pengetahuan

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16 (2019)

Dari tabel di atas dapat dilihat hasil dari R Square bahwa pengaruh pengetahuan terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 0,761. Berikut adalah pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.23. Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.559	.552	4.40243

a. Predictors: (Constant), Y1 Produktivitas Kerja (Intervening)

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16 (2019)

Dari tabel di atas dapat dilihat hasil dari R Square bahwa pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,559.

Dapat disimpulkan bahwa : Nilai koefisien pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai melalui produktivitas kerja adalah sebesar $0,761 \times 0,559 = 0,425$.

d. Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Melalui Produktivitas Kerja

Berikut ini tabel pengaruh kepercayaan diri terhadap produktivitas kerja, yaitu :

Tabel 4.24. Pengaruh Kepercayaan Diri Terhadap Produktivitas Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.866	.864	2.03275

a. Predictors: (Constant), X2 Kepercayaan Diri

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16 (2019)

Dari tabel di atas dapat dilihat hasil dari R Square bahwa pengaruh kepercayaan diri terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 0,866. Berikut ini pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.25. Pengaruh Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.559	.552	4.40243

a. Predictors: (Constant), Y1 Produktivitas Kerja (Intervening)

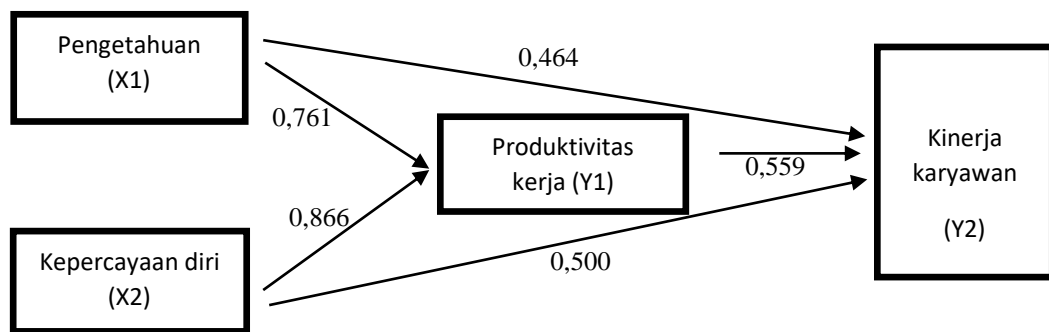
Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16 (2019)

Dari tabel di atas dapat dilihat hasil dari R Square bahwa pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,559.

Dapat disimpulkan bahwa : Nilai koefisien pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja pegawai melalui produktivitas kerja adalah sebesar $0,866 \times 0,559 = 0,484$.

5. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Terdapat dua bentuk dalam analisis jalur, yang pertama analisis pengaruh secara langsung dan analisis pengaruh secara tidak langsung. Hal ini didukung oleh pendapat Diah & Khafid (2015:57) menyatakan bahwasanya analisis jalur mampu menjelaskan besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung. Besarnya pengaruh langsung adalah besarnya nilai koefisien path variabel bebasnya sedangkan pengaruh tidak langsung adalah perkalian koefisien path antara variabel bebasnya dalam satu arah. Untuk mempermudah analisis jalur, langkah pertama yaitu menerjemahkan hipotesis penelitian ke dalam bentuk gambar. Adapun gambar tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3. Analisis Jalur

a. Pengaruh langsung

Pengaruh langsung adalah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tanpa adanya moderator oleh variabel lain. Berikut adalah analisis pada pengaruh langsung:

1. Pengaruh Pengetahuan terhadap kinerja

$$X1 \rightarrow Y2 = 0,464$$

2. Pengaruh Kepercayaan diri terhadap kinerja

$$X2 \rightarrow Y2 = 0,500$$

b. Pengaruh tidak langsung

1. Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja melalui produktivitas kerja

$$X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,761 \times 0,559) = 0,425$$

2. Pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja melalui produktivitas kerja

$$X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,866 \times 0,559) = 0,484$$

3. Pengaruh pengetahuan dan kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja

$$X1, X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = 0,425 \times 0,484 = 0,206$$

Ringkasan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel Pengetahuan (X1), Kepercayaan Diri (X2) terhadap Kinerja (Y2) melalui Produktivitas Kerja (Y1) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.26. Hasil Koefisien Jalur

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja	0,464	-	0,464
Pengaruh Kepercayaan Diri terhadap Kinerja	0,500	-	0,500
Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja melalui produktivitas kerja	0,464	0,425	0,889
Pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja melalui produktivitas kerja	0,500	0,484	0,984
Pengaruh pengetahuan dan kepercayaan diri terhadap kinerja melalui produktivitas kerja		0,425 x 0,484	0,206

Sumber : Penulis, 2019

B. Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel- variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Penjelasan dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengujian sebelumnya terlihat bahwa nilai sig (2 tailed) antara pengetahuan (X1) terhadap Kinerja (Y2) adalah sebesar 0,000 ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pengetahuan (X1) dan Kinerja (Y2).

Hasil yang diperoleh diperkuat dengan nilai koefisien regresi bertanda

positif sebesar 0,464 dari hasil tersebut menandakan bahwa semakin tinggi pengetahuan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dalam pada PT. Mitra Andal Sejati (PT. MAS), kinerja tercipta karena karyawan merasakan terjadinya kesesuaian antara harapan atau keinginan yang diharapkan sebelum pada perusahaan dengan kenyataan yang dirasakan dalam perusahaan, dalam hal ini PT. Mitra Andal Sejati (PT. MAS) memiliki interior, dan eksterior yang nyaman, sopan, berpenampilan rapi, fasilitas ruangan yang nyaman hingga jam pelayanan yang tidak mengganggu waktu karyawan. Pada umumnya karyawan merasa kerasan dan termotivasi.

Hasil yang diperoleh di dalam tahapan pengujian hipotesis pertama konsisten dengan hasil penelitian Tresiana (2007) di dalam penelitiannya ditemukan bahwa pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja masyarakat pada PDAM. Tercapainya kesesuaian antara harapan dengan realitas yang dirasakan dalam pada PDAM mendorong terbentuknya kinerja konsumen. Sari (2006) menemukan bahwa pengetahuan yang dinilai dari lima dimensi yang terdiri dari tangible, reliability, responsibility, assurance dan emphaty berpengaruh positif terhadap kinerja yang dirasakan pengguna jasa PT. Mitra Andal Sejati (PT. MAS).

2. Pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengujian sebelumnya terlihat bahwa nilai sig (2 tailed) antara kepercayaan diri (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2) adalah sebesar 0,000 ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepercayaan diri (X2) dan kinerja karyawan (Y2) .

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS terlihat bahwa Kepercayaan diri

berpengaruh signifikan sebesar 0,500 terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Andal Sejati (PT. MAS), di dalam tahapan pengujian terlihat bahwa semakin tinggi tingkat kinerja yang dirasakan karyawan akan semakin meningkatkan kepercayaan diri dalam pada PT. Mitra Andal Sejati (PT. MAS). Hasil pengujian terjadi karena segala keinginan atau harapan yang dimiliki karyawan ketika pada PT. Mitra Andal Sejati (PT. MAS) memiliki kompetensi yang tinggi, sopan dan ramah kepada sesama karyawan. Terjadi kesesuaian antara harapan dengan kinerja yang dirasakan dalam pada perusahaan tentu menciptakan kesan positif kepada perusahaan, akibatnya aktifitas berulang-ulang untuk pada perusahaan dilakukan, konsistensi nilai kinerja yang dirasakan karyawan setiap pada perusahaan membentuk produktivitas yang kuat untuk terus pada perusahaan yang sama produktivitas tersebut dinamakan kepercayaan diri.

Hasil yang diperoleh di dalam tahapan pengolahan data sejalan dengan Tiara et al (2010) di dalam penelitiannya ditemukan bahwa kinerja berpengaruh positif terhadap kepercayaan diri dalam pada PT. Garuda Indonesia, kinerja yang dirasakan secara konsisten setiap pada PT. Garuda mendorong terbentuknya produktivitas pelanggan yang disebut dengan kepercayaan diri. Dharmayanti (2009) di dalam penelitiannya juga menemukan bahwa kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kepercayaan diri nasabah pada Bank Mandiri Cabang Surabaya. Semakin konsisten nilai kinerja yang dirasakan tentu semakin meningkatkan kepercayaan diri pegawai.

3. Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja

Nilai koefisien pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja adalah $0,761 \times 0,559 = 0,425$. Semakin berpengetahuan karyawan maka kinerja karyawan melalui produktivitas kerja akan semakin baik. Untuk meningkatkan pengetahuan karyawan maka perusahaan dapat memanggil pelatih agar pengetahuan karyawan dapat berkembang. Selain itu, karyawan harus memiliki kemampuan untuk belajar sehingga pengetahuan mereka akan meningkat.

4. Pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja

Nilai koefisien pengaruh kepercayaan diri kinerja karyawan melalui produktivitas kerja adalah $0,866 \times 0,559 = 0,484$. Semakin percaya diri karyawan maka kinerja karyawan melalui produktivitas kerja akan semakin baik. Kepercayaan diri ditunjang oleh sikap menghargai diri sendiri. Karyawan yang percaya diri cenderung mampu bersosialisasi kepada rekan-rekan kerjanya.

5. Pengaruh pengetahuan dan kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja secara bersama-sama.

Berdasarkan hasil pengolahan data ditemukan secara bersama-sama pengetahuan dan kepercayaan diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja secara bersama-sama. Temuan ini semakin memperkuat teori yang menyatakan bahwa pengetahuan yang tinggi tentu akan menciptakan kinerja dalam diri karyawan, pengetahuan yang

konsisten menunjukkan kualitas terbaiknya kepada karyawan tentu akan selalu dapat memberikan kinerja kepada karyawan yang pada perusahaan, kinerja yang dirasakan menciptakan kepercayaan diri dan mendorong terbentuknya produktivitas kerja dalam diri karyawan untuk terus pada PT. Mitra Andal Sejati (PT. MAS) dan mengenyampingkan jasa perusahaan lain. Jadi dapat disimpulkan pengetahuan dan kepercayaan diri berpengaruh signifikan sebesar 0,206 terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja secara bersama-sama..

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, temuan dan pembahasan dalam pelaksanaan penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan secara parsial sebesar 0,464 pada PT. Mitra Andal Sejati Medan dan dengan sampel sebanyak 70 maka $dk = n - 2 = 70 - 2 = 68$. Maka dengan nilai alpha (α) = 0,05 diperoleh $t_{0,05;68} = 1,668$. Dari tabel di atas diperoleh bahwa $t_{hitung} = 7,677$. Karena $t_{hitung} (7,667) > t_{tabel} (1,668)$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pengetahuan terhadap kinerja.
2. Ada pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan secara parsial sebesar 0,500 pada PT. Mitra Andal Sejati Medan dan dengan sampel sebanyak 70 maka $dk = n - 2 = 70 - 2 = 68$. Maka dengan nilai alpha (α) = 0,05 diperoleh $t_{0,05;68} = 1,668$. Dari tabel di atas diperoleh bahwa $t_{hitung} = 8,239$. Karena $t_{hitung} (8,239) > t_{tabel} (1,668)$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja.
3. Ada pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja pada PT. Mitra Andal Sejati Medan dan nilai koefisien pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai melalui produktivitas kerja adalah sebesar $0,761 \times 0,559 = 0,425$
4. Ada pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja pada PT. Mitra Andal Sejati Medan dapat dilihat hasil dari R Square bahwa pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja

karyawan dan dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien pengaruh kepercayaan diri terhadap kinerja pegawai melalui produktivitas kerja adalah sebesar $0,866 \times 0,559 = 0,484$.

5. Ada pengaruh pengetahuan dan kepercayaan diri terhadap kinerja karyawan melalui produktivitas kerja sebesar 0,206 secara bersama-sama.

B. Saran

1. Ada baiknya manajemen PT. Mitra Andal Sejati (PT. MAS) untuk berupaya terus menjaga dan meningkatkan pengetahuan yang akan mereka berikan kepada karyawan pada bagian Marketing/Sales, berhubungan dengan perilaku karyawan, strategi dan cara tersebut sangat penting untuk mendorong meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai untuk memajukan PT. Mitra Andal Sejati (PT. MAS) di masa depan.
2. Ada baiknya manajemen PT. Mitra Andal Sejati (PT. MAS) juga meningkatkan kepercayaan diri dengan cara memberikan kegiatan untuk karyawan pada bagian Marketing/Sales seperti, adanya gathering atau arisan disetiap bulannya untuk menumbuhkan rasa percaya diri karyawan tersebut agar mampu berkembang dan memberikan dampak positif terhadap perusahaan.
3. Sebaiknya PT. Mitra Andal Sejati (PT. MAS) pada bagian Marketing/Sales melakukan evaluasi terhadap karyawan dengan memberikan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan yang dimiliki karyawan guna mengevaluasi kinerja para karyawan melalui produktivitas kerja dengan adanya reward yang diterima oleh

karyawan dan mengapresiasi kinerja karyawan yang mampu memberikan hasil yang maksimal dan memuaskan untuk perusahaan.

4. Sebaiknya perusahaan melakukan suatu kegiatan yang dapat menimbulkan kepercayaan diri karyawan pada bagian Marketing/Sales dengan melakukan hubungan langsung antar atasan dan para bawahan seperti gathering yang dapat menimbulkan dampak positif terhadap kinerja melalui produktivitas kerja karyawan dan hal tersebut juga akan berdampak baik untuk perusahaan apabila karyawan sudah merasa mendapatkan apa yang seharusnya didapat.
5. Ada baiknya PT. Mitra Andal Sejati (PT.MAS) pada bagian Marketing/Sales selalu meningkatkan pengetahuan karyawan dengan memberikan pelatihan disetiap bulannya guna untuk menambah wawasan dan dapat mendukung kepercayaan diri dari karyawan tersebut dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, dengan begitu akan terlihat dari kinerja karyawan melalui produktivitas kerja dengan memberikan reward terhadap loyalitas yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azuar Juliandi dan Irfan. *Metode Penelitian*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis, 2013.
- Dewi, Ida Sanjaya."Pengaruh kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan perilaku kewargaan organisasional sebagai variabel intervening".2015.<http://lib.unnes.ac.id>
- Dharma S. 2010. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta (ID): Pustaka Pelajar
- Fatimah, Enung. 2010. *Psikologi Perkembangan (Psikologi Perkembangan Peserta Didik)*. Bandung: Pustaka Setia.
- Gunawan, (2016). *Pengantar Statistik Inferensial*. Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Ghufron, M. N & Risnawita, R. (2014). *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-ruzz Media
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2010 :67). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Rafika Aditama.
- Masturoh D & Nauri Anggita T, 2018. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Edisi Tahun 2018.
- Nurmalasari, Agung. 2014. *Pelatihan yang Pernah Didapat dan Tingkat Pengetahuan Perawat tentang HIV*. FIK UI. Depok. Jawa Barat.
- Lautser (Ghufron, 2012). <http://repository.uin-suska.ac.id/5864/3/BAB%20II.pdf>
- Perihatin, mukhlis. (2015). *Identifikasi empat faktor kecerdasan budaya dalam mengembangkan keterampilan interpersonal dan kinerja karyawan*. Medan: Skripsi.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. PT. Raja Grafindo Prasada. Jakarta
- Widyarini."Empat faktor kecerdasan budaya untuk meningkatkan keterampilan interpersonal".2014.http://eprints.undip.ac.id/43525/1/13_WIDYARNI.pdf

Jurnal

- Ahmad, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Jumant*, 11(2), 137-146.
- Ananda, G. C. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Pegawai Pada Perguruan Panca Budi Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 102-113.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Aspan, H. (2017). "Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. *International Journal of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, pp. 87-100.
- A. Dale Timple dalam Mangkunegara (dalam Lasmaya: 2016) *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 10, No. 1, April 2016, hal. 25 – 43. STIE Pasundan, Bandung.
- Deni Amanda Unzilla, Ifdil. 2016. Konsep Kepercayaan Diri. *Jurnal Pendidikan Indonesia*. Vol.2. No.2. Hal.43-52
- Diah A, Khafid M. 2015. Pengaruh Tingkat Kecerdasan, Motivasi, Tingkat Sosial Ekonomi Dan Kemampuan Adaptasi Lingkungan Siswa Sebagai Variabel Intervening Terhadap Prestasi Belajar Ekonomi Kelas X Sma Negeri 1 Mranggen Tahun 2014. *Journal of Economic Education*. 4 (2) (2015). Universitas Negeri Semarang.
- Duwit Filliks. 2015. Pengaruh kompetensi komunikasi, kecerdasan emosional, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Studi Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Kampung Kabupaten Raja Ampat Propinsi Papua Barat. *Jurnal EMBA*. Vol.3. No.4. Hal.130-141
- Hendrico M. 2014. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Pekanbaru. *Jom FISIP* Vol.1 No.2. Universitas Riau.
- Harahap, R. (2018). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *Jumant*, 8(2), 97-102.
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857

- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Pramono, C. (2018). Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 235-250.
- Pratama, S. (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City.
- Pratamawati D.A, Aryani P. 2013. Tingkat Pengetahuan Serta Sikap Yang Mendasari Perilaku Masyarakat Pada Kejadian Luar Biasa Chikungunya Di Kota Salatiga Tahun 2012. *Jurnal Vektora Vol. V No. 2*, Oktober 2013.
- Puspitasari Dewi, Setia Asyanti. 2011. Faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat panti wreda di Surakarta. *Jurnal Psikologi Undip. Vol.9. No.1. April 2011*
- Lusri Lidia, Hotlan Siagian. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan pt. borwita citra prima surabaya. *Surabaya. Vol.5 No.1.2017*
- Nurhasanah. 2014. Studi tentang kinerja aparatur pemerintah dalam pelaksanaan pelayanan prima di kantor kecamatan sungai kunjang Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Pemerintahan. Vol.2.No.4. Hal.3435-3446.*
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: Http://Ijmr. Net. In, 7(08).*
- Rahmaniar, Abd.Haris, Muh.Agusartawijaya. 2014. Kemampuan Merumuskan Hipotesis Fisika pada Peserta Didik Kelas XMIA SMA Barrang Lompo. *Jurnal Pendidikan Fisika Universitas Muhammadiyah Makassar. Vol.3 No.3. 2014. Hal.234*
- Suroyo. 2016. Kedisiplinan yang Berdampak pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Parameter. Vol 2, No. 001 TB Desember 2016 ISSN 1979-8865.Hal.1-31*
- Setiawan, A. & Pratama, S.(2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jumant*, 11(1), 19-34.

Syam asrullah & Amri. Pengaruh kepercayaan diri (*self confidence*) Berbasis kaderisasi imm terhadap Prestasi belajar mahasiswa (studi kasus di program studi pendidikan biologi Fakultas keguruan dan ilmu pendidikan Universitas muhammadiyah parepare). Jurnal Biotek. Vol.5. No.1. Hal.87-102.