

**KINERJA PEGAWAI PADA KORWIL PENDIDIKAN KECAMATAN  
MANISRENGGO KABUPATEN KLATEN**

**TESIS**

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister Sains  
(M.Si) Program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta**



Disusun Oleh :

ENY SETYANINGSIH

NPM : 2020P20054

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)  
UNIVERSITAS ISLAM BATIK  
SURAKARTA  
2022**



# LEMBAR PERSETUJUAN

## TESIS

### KINERJA PEGAWAI PADA KORWIL PENDIDIKAN KECAMATAN MANISRENGGO KABUPATEN KLATEN

Diajukan Oleh :

ENY SETYANINGSIH  
NPM : 2020P20054


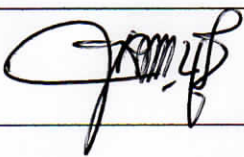
TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (Pembimbing 1)		24/11/2021
2. Dr. Ida Aryati DPW,SE,M.H,M.Si (Pembimbing 2)		1/12/2021


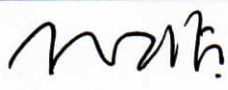
### LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama : Eny Setyaningsih

NPM : 2020P20054

Judul Tesis : Kinerja Pegawai Pada Korwil Pendidikan Kecamatan  
Manisrenggo Kabupaten Klaten.

TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (Pembimbing 1)		11-2-2022
2. Dr. Ida Aryati DPW, SE, M.H, M.Si (Pembimbing 2)		11-2-2022

DISAHKAN PIMPINAN PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM (Dekan Fakultas Ekonomi)		11/2-22
Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (Kaprodi Manajemen)		11-2-2022
Tanggal Lulus : 12 Januari 2021		
Nomor Register : 942/KPTS/UT/PPs UNIBA/I/2022		


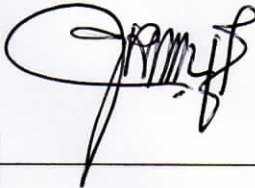

### LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS

Nama : Eny Setyaningsih

NPM : 2020P20054

Judul Tesis : Kinerja Pegawai Pada Korwil Pendidikan Kecamatan

Manisrenggo Kabupaten Klaten.

TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING DAN DISAHKAN OLEH TIM PENGUJI PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (Pembimbing 1)		11-2-2022
2. Dr. Ida Aryati DPW, SE, M.H, M.Si (Pembimbing 2)		11-2-2022
3. Dr. Sarsono, SE.M.Si (Penguji)		16.2.2022

## **MOTTO**

*Jadilah manusia yang cinta Sholawat dengan tekad dan motto hidup “Tiada hari tanpa sholawat” hidup yang penuh keberkahan dengan keberkahan sholawat.*

*(Al-Habib Husin bin Alawy bin Aqiel)*

*"Bekerjalah untuk akhiratmu seolah-olah kamu akan mati esok hari, dan bekerjalah untuk kehidupan duniamu seolah-olah kamu akan hidup selamanya."*

*(Ali bin Abi Thalib)*

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur diucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan Tesis yang berjudul “Kinerja Pegawai Pada Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten” diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar (MSi). Walaupun masih jauh dari kata sempurna, namun penulis bersyukur telah dapat menyelesaikan dengan tepat waktu. Tesis ini saya persembahkan kepada :

1. Ibunda tercinta, terima kasih atas doa, nasehat, dukungan dan semangatnya yang tiada henti-hentinya. Tanpamu saya bukan apa-apa dan tidak bisa seperti saat ini.
2. Suamiku tercinta Hendro Supriyono, terima kasih untuk kesabarannya, cinta dan kasih sayang yang tulus, serta motivasinya.
3. Anakku tercinta Marco Pratama Putra Priyono, penyemangat mama. Terima kasih untuk pengertiannya dan kesabarannya, selama kuliah mama harus membagi waktu untukmu semoga menjadi motivasi buatmu kelak untuk terus bersemangat menuntut ilmu, bahkan melebihi dari pencapaian mama saat ini.
4. Kakak dan adikku, terima kasih untuk doa, semangat dan semoga menjadi motivasi buat kalian untuk melanjutkan Pendidikan.
5. Teman-teman seperjuangan kelas 30C, terima kasih untuk kebersamaan kita selama menempuh kuliah, seperti semboyan kita “Masuk Bareng, Keluar Bareng”. Kenangan selama bersama kalian akan selalu terukir indah.

6. Bapak Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo, Bapak, Ibu Pengawas dan Penilik serta staf Korwil Pendidikan Manisrenggo Kabupaten Klaten, terima kasih telah mendukung dan memberi ijin sehingga saya bisa menyelesaikan studi Pasca Sarjana dengan baik.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

*Alhamdulillah* segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, Karena atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Kinerja Pegawai Pada Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten” Tak lupa pula shalawat dan salam senantiasa selalu tercurah pada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat-sahabatnya yang setia hingga akhir nanti. Semoga kita termasuk dalam golongan orang-orang yang mendapat syafa'atnya di hari yang tiada syafa'at kecuali darinya.

Tesis ini disusun untuk melengkapi salah satu syarat yang harus dipenuhi guna memperoleh gelar Magister Sain (M.Si) Program Studi Manajemen bagi mahasiswa yang telah menyelesaikan studinya di Universitas Islam Batik Surakarta (UNIBA).

Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak akan dapat terwujud tanpa bantuan dan bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Baik dari segi materiil maupun moril. Oleh karena itu dengan segala kerendahan dan ketulusan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Dr. H. Amir Junaidi, S.H., M.H., selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta yang telah berkenan memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Islam Batik Surakarta.
2. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta yang telah mengizinkan penulis untuk menempuh studi pada program Magister Manajemen.
3. Dr. Hj. Sudarwati, S.E., M.M., selaku Kaprodi Magister Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta yang juga telah mengizinkan penulis untuk



menempuh studi pada program Magister Manajemen dan selaku dosen pembimbing 1 yang telah meluangkan banyak waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penulisan tesis ini.

4. Ida Aryati, SE, SH, M.Si, selaku dosen pembimbing 2 yang telah membimbing dan memberikan arahan dalam penulisan tesis ini.
5. Seluruh Dosen Program Pascasarjana Universitas Islam Batik Surakarta yang telah memberi ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Seluruh staff dan karyawan Program Pascasarjana Universitas Islam Batik Surakarta yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan dalam pengurusan administrasi dalam penulisan tesis ini.
7. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu sehingga tesis ini dapat diselesaikan. Semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikannya. Amin Ya Rabbal'Alamiin

Tidak ada kata yang penulis sampaikan untuk mengungkapkan rasa terima kasih, kecuali seberkas doa semoga amal baiknya diridloi Allah SWT. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini. Mudah-mudahan Tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca, juga bagi penelitian selanjutnya

*Wassallamua'alaikum Wr. Wb*

Surakarta, Desember 2021

Eny Setyaningsih

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI TESIS.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
ABSTRAK .....	xviii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Batasan Masalah .....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI .....	8
A. Kinerja Pegawai.....	8
1. Pengertian Kinerja.....	8
2. Manfat Kinerja .....	9
3. Indikator .....	10
B. Integritas .....	10
1. Pengertian.....	10
2. Faktor .....	11
3. Indikator .....	11

C. Pengembangan Karir .....	12
1. Pengertian.....	12
2. Tujuan .....	13
3. Indikator .....	15
D. Kesejahteraan.....	17
1. Pengertian.....	17
2. Asas Kesejahteraan .....	18
3. Indikator .....	19
E. Kerjasama .....	20
1. Pengertian.....	20
2. Faktor .....	20
3. Indikator .....	21
F. Penelitian Yang Relevan .....	22
G. Kerangka Konseptual Penelitian .....	26
H. Hipotesa .....	27
BAB III  METODOLOGI PENELITIAN .....	30
A. Jenis Penelitian .....	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	30
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	30
D. Sumber Data .....	31
1. Data Primer .....	31
2. Data Sekunder .....	31
E. Variabel Penelitian .....	31
F. Teknik Pengumpulan Data .....	31
1. Observasi.....	32
2. Dokumentasi .....	32
3. Angket (Kuesioner).....	32
4. Wawancara.....	33
5. Studi Pustaka.....	33
G. Definisi Operasional Variabel dan Kisi-Kisi Instrumen.....	33
H. Uji Instrumen.....	36
I. Analisa Data. ....	40

J. Uji Regresi Linear Berganda .....	42
K. Uji Hipotesis .....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	47
A. Gambaran Umum Perusahaan .....	47
1. Korwil Pendidikan .....	47
2. Tugas Pokok Korwil Pendidikan .....	48
3. Susunan Organisasi Korwil Pendidikan.....	49
B. Deskripsi Responden.....	50
1. Jenis Kelamin .....	51
2. Usia .....	52
3. Pendidikan.....	53
4. Pengalaman Kerja .....	54
C. Analisa Data .....	55
1. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	55
a. Uji Normalitas.....	55
b. Uji Multikolinearitas .....	58
c. Uji Heterokedastisitas .....	58
2. Uji Regresi Linear Berganda.....	60
3. Uji Hipotesis .....	61
4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	68
D. Pembahasan .....	69
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN .....	74
A. Kesimpulan.....	74
B. Implikasi .....	76
C. Saran .....	76
DAFTAR PUSTAKA .....	78
LAMPIRAN.....	82

## DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Yang Relevan. ....	22
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel dan Kisi-Kisi Instrumen. ....	34
Tabel III.2 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai .....	37
Tabel III.3 Hasil Uji Validitas Integritas .....	37
Tabel III.4 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir.....	38
Tabel III.5 Hasil Uji Validitas Keejahteraan.....	38
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim.....	38
Tabel III.8 Hasil Uji Uji Reliabilitas.....	39
Tabel IV.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel IV.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel IV.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	53
Tabel IV.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	54
Tabel IV.5 Hasil Uji Normalitas .....	57
Tabel IV.6 Hasil Uji Multikolinearitas .....	58
Tabel IV.7 Hasil Uji Heterokedestisitas.....	59
Tabel IV.8 Hasil Regresi Linear Berganda.....	60
Tabel IV.9 Hasil Uji F.....	62
Tabel IV.10 Hasil Uji t.....	64
Tabel IV.11 Hasil Koefisien Determinasi.....	68

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Penelitian.....	26
Gambar IV.1 Susunan Organisasi Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo	50
Gambar IV.2 Diagram Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Gambar IV.3 Diagram Deskripsi Responden berdasarkan Usia .....	52
Gambar IV.4 Diagram Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan .....	53
Gambar IV.5 Diagram Deskripsi Responden berdasarkan Pengalaman Kerja .....	54
Gambar IV.6 Grafik Histogram Normalitas.....	56
Gambar IV.7 Grafik Normal P-P Plot.....	56
Gambar IV.8 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	59

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I .....	83
➤ Kuisisioner Penelitian.....	83
Lampiran II.....	87
➤ Data Scoring 20 Responden Uji Instrumen.....	87
Lampiran III.....	88
➤ Data Scoring 78 Responden untuk Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis .....	88
Lampiran IV.....	90
➤ Data Responden.....	90
Lampiran V.....	92
➤ Hasil Uji Instrumen.....	92
Lampiran VI.....	98
➤ Hasil Uji Asumsi Klasik.....	98
Lampiran VII.....	101
➤ Hasil Uji Hipotesis.....	101
Lampiran VIII.....	103
➤ Tabel r, Tabel F dan Tabel t.....	103

## **ABSTRACT**

*Eny Setyaningsih, 2020P20054. Employee Performance at the Education Coordinator, Manisrenggo District, Klaten Regency. Thesis. Saints Postgraduate Program (M.Si). Surakarta Batik Islamic University. 2021.*

*This study aims to determine the effect of simultaneously (simultaneously) or partially the variables of integrity, career development, welfare and teamwork on the performance of the Education Coordinator of Education, Manisrenggo District, Klaten Regency.*

*This research method uses a quantitative research design. The population in all employees who work in the Regional Coordinator for Education, Manisrenggo District, Klaten Regency, which amounts to 78 people. The sampling technique used in this study is the Census technique with a sample of 78 respondents. Collecting data by using a questionnaire. The data analysis technique used was statistical analysis, namely multiple linear regression test, F test, t test, and coefficient of determination.*

*The results showed that integrity, career development, welfare and teamwork simultaneously and significantly affected the performance of the Education Coordinator of Manisrenggo District, Klaten Regency. Suggestions from this research, the Regional Coordinator for Education, Manisrenggo District, Klaten Regency continues to improve integrity, career development, welfare and existing teamwork, so that employee performance will increase and be better than before.*

*Keywords: Employee Performance, Integrity, Career Development, Welfare, Teamwork*



## ABSTRAK

Eny Setyaningsih, 2020P20054. Kinerja Pegawai Pada Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten. Tesis. Program Pascasarjana Magister Sains (M.Si). Universitas Islam Batik Surakarta. 2021.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersamaan) maupun secara parsial variabel integritas, pengembangan karir, kesejahteraan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten.

Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Populasi dalam semua pegawai yang bekerja di Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten yang berjumlah 78 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Sensus dengan jumlah sampel 78 responden. Pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan analisis statistik yaitu uji regresi linear berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas, pengembangan karir, kesejahteraan dan kerjasama tim secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten. Saran dari penelitian ini, Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten terus meningkatkan integritas, pengembangan karir, kesejahteraan dan kerjasama tim yang ada, sehingga akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat dan menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Kata kunci : Kinerja Pegawai, Integritas, Pengembangan Karir, Kesejahteraan, Kerjasama Tim

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan fokus yang sangat penting dalam pengembangan sebuah organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolannya. Begitu pentingnya kedudukan sumber daya manusia dalam suatu usaha sehingga menjadi penentu bagi maju mundurnya organisasi. Memiliki sumber daya manusia yang bagus dapat membuat kinerja suatu organisasi menjadi lebih maksimal dalam mencapai target yang telah ditentukan.

Kinerja menjadi aspek penting dalam menilai suatu organisasi berjalan baik apa mengalami penurunan. Kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Fereddy, 2020). Kinerja merupakan sebuah perolehan yang harus dicapai melalui syarat pekerjaan. Untuk bisa menjalankan suatu organisasi/instansi diperlukan kinerja karyawan dan dalam menjalankan usahanya agar tetap harus bertahan. Peningkatan kinerja karyawan akan tercapai jika pemimpin memberikan *feedback* yang positif agar mencapai tujuan (Setiani *et al.*, 2016).

Untuk mencapai kinerja yang diinginkan diperlukan juga integritas yang bagus. Integritas adalah keselarasan antara apa yang diucapkan dan apa yang dilakukan oleh seseorang. Tindakannya sesuai dengan tuntutan moral dan prinsip-prinsip etika serta sesuai dengan aturan hukum dan tidak menzalimi kepentingan umum (Yolanda & Syamsir, 2020). Integritas mengharuskan seseorang untuk bersikap jujur dan transparan, berani, bijaksana dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas (Salwa *et al.*, 2018). Integritas merupakan komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk terus membuat komitmen ini setiap situasi tanpa melihat peluang atau kerja sama untuk didapatkan keluar dari prinsip (Wahyuni & Syamsir, 2020). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa integritas berpengaruh pada kinerja pegawai (Salwa *et al.*, 2018).

Pengembangan karir mempunyai pengaruh yang cukup bagus juga untuk mencapai kinerja yang maksimal. Pengembangan karir merupakan aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka disuatu organisasi/instansi agar organisasi/instansi tersebut dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Sari, 2016). Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir yang didukung oleh suatu organisasi/instansi, mengharapkan adanya umpan balik dari pegawai berupa kinerja yang baik (Balbed & Sintaasih, 2019). Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa pengembangan karir berpengaruh pada kinerja pegawai (Ramli & Yudhistira, 2018).

Kesejahteraan merupakan salah satu aspek penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Kesejahteraan merupakan pemenuhan berbagai kebutuhan jasmani dan rohani, baik internal maupun eksternal atau langsung dan tidak langsung, sehingga dapat meningkatkan produktivitas pegawai yang diiringi dengan rasa aman dan perdamaian (Rusli *et al.*, 2019). Tingkat kesejahteraan yang adil dan layak sangat membantu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Tingkat kesejahteraan mencakup semua jenis pembayaran baik secara langsung maupun tidak langsung (Hogantara & Sintaasih, 2016). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan berpengaruh pada kinerja pegawai (Hogantara & Sintaasih, 2016).

Kinerja yang bagus tercipta dari beberapa aspek seperti integritas, pengembangan karir dan juga kesejahteraan. Selain beberapa aspek tersebut, kerja sama tim juga menjadi hal yang penting dalam terciptanya kinerja yang maksimal. Tanpa ada kerjasama tim organisasi tidak akan berjalan dengan baik dan pekerjaan tidak akan selesai jika anggota organisasi tidak bekerjasama dengan bekerjasama organisasi bisa mencapai tujuan yang akan dicapai. Kerjasama tim dibutuhkan untuk organisasi untuk mendukung agar tujuan organisasi tercapai. Manusia diciptakan tidak hidup sendiri supaya manusia saling bekerjasama dan berinteraksi (Setiani *et al.*, 2016). kerjasama tim itu sendiri merupakan bentuk kelompok yang terdiri dari lebih dari seseorang yang melakukan tugas dengan sejumlah peraturan dan prosedur guna menyelesaikan pekerjaan yang telah

diberikan dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan sehingga dapat selesai dengan waktu yang tepat (Putra, 2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh pada kinerja pegawai (Setiani *et al.*, 2016).

Penelitian ini dilakukan pada Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten yang beralamatkan di Tanjunganom, Tanjungsari, Kec. Manisrenggo, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah, 57485. Kinerja pegawai yang ada di Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten sudah cukup baik, namun akhir-akhir ini kurang optimal. Pegawai di Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo banyak yang usianya sudah tidak produktif sehingga kinerjanya tidak bisa bekerja secara maksimal dengan adanya perkembangan informasi dan teknologi saat ini, bahkan ada beberapa Pegawai yang mengeluh ingin mengajukan cuti di usia dini/belum batas usia pensiun. Apalagi di masa pandemi ini ada Pegawai yang tidak bisa mengikuti/menyesuaikan dengan pembelajaran jarak jauh/Daring/BDR dikarenakan Pegawai ini tidak mau berusaha untuk belajar membuat media pembelajaran yang sesuai di masa pandemi ini. Kerjasama tim kurang maksimal di masa pandemi ini dimana pegawai harus bertanggungjawab dengan tupoksi masing-masing, komunikasi sangat terbatas, sehingga menurunnya kinerja dari pegawai, menurunnya integritas yang ada di dalam diri pegawai, kurangnya semangat bekerja dalam diri pegawai, kurangnya kesejahteraan yang diberikan kepada pegawai dan yang paling penting menurunnya kerjasama tim yang ada antar pegawai membuat kinerja yang tercipta menjadi kurang maksimal. Berdasarkan permasalahan yang ada, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dengan judul

“Kinerja Pegawai pada Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten. “

## **B. Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Menurunnya kinerja pegawai sehingga perlu dianalisis lebih lanjut
2. Kerjasama tim perlu ditingkatkan ketika menjalankan tugas.
3. Integritas yang ada dalam diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kurang optimal
4. Kesejahteraan pegawai dalam bekerja belum maksimal
5. Pengembangan karir dalam diri pegawai belum optimal

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan diatas, maka perumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai pada Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten?
2. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten?
3. Apakah ada pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai pada Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten?
4. Apakah ada pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten?

#### **D. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini tidak terlalu luas dan jelas ruang lingkupnya, maka dikemukakan pembatasan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Namun pada penelitian ini peneliti membatasi pada variabel integritas, pengembangan karir, kesejahteraan dan kerjasama tim.
2. Responden dari penelitian ini adalah seluruh PNS yang bekerja di Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah secara umum penelitian ini bermaksud untuk:

1. Mengetahui pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai pada Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten.
2. Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten.
3. Mengetahui pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai pada Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten.
4. Mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang ditulis, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

## 1. Manfaat Teoritis

- a. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:  
Memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan kurikulum di Universitas yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan masyarakat dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan mahasiswa.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh integritas, pengembangan karir, kesejahteraan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

### a. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang pengaruh integritas, pengembangan karir, kesejahteraan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten.

### b. Bagi Pembaca

Sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun tesis serta menambah pengetahuan tentang pengaruh pengaruh integritas, pengembangan karir, kesejahteraan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kinerja Pegawai**

##### **1. Pengertian**

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Masram & Mu'ah, 2017: 138). Kinerja pegawai adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input* proses, *output* dan bahan *outcome* (Lestari, 2016: 36).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Putra, 2018). Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kinerja juga diartikan hasil kerja karyawan baik dilihat dari kualitas maupun kuantitas, berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Balbed & Sintaasih, 2019).

Dari referensi diatas penulis mempunyai pendapat kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari usaha kerja keras seorang individu atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah terencana secara baik dan benar.

## 2. Manfaat Kinerja

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Rozarie (2017: 66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- a. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
- b. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- c. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- d. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
- e. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem *review* dan *coaching* telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
- f. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

### 3. Indikator

Dalam mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Ukuran kinerja atau prestasi kerja secara umum yang kemudian diterjemahkan kedalam penilain perilaku secara mendasar (Suprpto & Djuhartono, 2017) yaitu :

- a. Hasil kerja.
- b. Pengetahuan pekerjaan.
- c. Inisiatif
- d. Kecakapan mental.
- e. Disiplin.

## **B. Integritas**

### 1. Pengertian

Wurangian (2012: 395) mendefinisikan integritas yaitu sebagai suatu elemen karakter yang mendasari pengakuan profesional. Integritas mengharuskan seorang anggota untuk bersikap jujur dan berterus terang. Integritas adalah suatu komitmen pribadi yang teguh terhadap prinsip idiologi yang etis dan menjadi bagian dari konsep diri yang ditampilkan melalui perilakunya (Susanto, 2013: 7).

Integritas merupakan hasil dari suatu proses interaksi antara pribadi/invidu manusia dengan lingkungan sosial berdasarkan suatu nilai dasar yang diyakini (Kibtiyah & Mardiah, 2016). Integritas didefinisikan sebagai sebuah situasi yang berlangsung saat individu bisa menyetujui dan

bertanggung jawab terhadap perasaan, niat, komitmen dan perilaku (Yolanda & Syamsir, 2020).

Dari referensi diatas penulis mempunyai pendapat integritas merupakan konsistensi yang dimiliki seorang pegawai serta kualitasnya dalam bekerja untuk selalu menjaga tingkah lakunya dan membenci adanya kecurangan prinsip.

## 2. Faktor

Suatu perusahaan adalah integritas, menurut para ahli dalam (Kibtiyah & Mardiah, 2016) ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi integritas seorang karyawan :

- a. Faktor Internal, yaitu terkait dengan sikap baik seorang yaitu jujur, tulus, dapat dipercaya, konsisten. Kemudian nilai yang selau menjadi dasar yang menjamin kejujuran nilai-nilai lainnya serta kepercayaan dan keyakinan atas dari sikap baik dan nilai yang tertanam.
- b. Faktor eksternal, yaitu adanya *reward* dan *punishment* yang dinilai secara objektif guna terbentuknya sikap integritas dalam diri seseorang.

## 3. Indikator

Berikut adalah beberapa indikator yang menentukan integritas adalah sebagai berikut. Menurut Bukhori (2018) sebagai berikut:

- a. Kode etik profesional.

Setinggi apa kode etik ini dijunjung, terutama oleh pimpinan perusahaan yang akan dicontoh oleh bawahannya.

- b. Bagaimana mereka mengatasi *conflic of interest*.

Dalam hal ini sejauh mana ketentuan yang telah ditetapkan dan disepakati dapat dipegang teguh.

c. Wewenang.

Sebaik apa wewenang yang diberikan dapat dimanfaatkan.

d. Akuntabilitas dan tanggung jawab.

Jika mengalami masalah, apa yang akan dilakukan apakah berlari atau menghadapinya.

e. Kejujuran

Sikap yang harus dimiliki oleh setiap pegawai.

### **C. Pengembangan Karir**

#### 1. Pengertian

Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan (Mondy *et al.*, 2011: 243). Pengembangan karir adalah sebagai sederetan kegiatan kerja yang terpisah-pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan seseorang (Flippo, 2011: 243).

Pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan perusahaan untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia saat dibutuhkan (Andayani, 2020). Pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang

ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya (Balbed & Sintaasih, 2019).

Dari referensi diatas penulis mempunyai pendapat pengembangan karir merupakan upaya atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang karyawan yang bertujuan untuk membantu karirnya dimasa depan agar lebih baik didalam perusahaan yang saat ini ia tempat bekerja.

## 2. Tujuan

Menurut Siagian, (2012: 207) faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut:

### a. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

### b. Keperdulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

c. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan dan dipromosikan, tidak diterapkan dalam organisasi.

d. Minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistic sifatnya. Seseorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang. Pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.

e. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti

bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang, pekerja puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi akan merupakan usaha yang sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

### 3. Indikator

Menurut Andayani (2020) menjelaskan indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut :

#### a. Perlakuan yang adil dalam karir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional, dan diketahui secara luas dikalangan karyawan.

#### b. Kepedulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk kepedulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan tugas masing-masing karyawan tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi karyawan mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.



c. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para karyawan pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang bersifat kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para karyawan akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan.

d. Adanya minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para karyawan untuk pengembangan karir adalah pendekatan fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat *individualistic* sifatnya. Seorang karyawan memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai faktor lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang untuk mengembangkan karirnya.

e. Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi tertinggi dalam organisasi, melainkan pula

berarti bersedia menerima kenyataan bahwa karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang.

#### **D. Kesejahteraan**

##### **1. Pengertian**

Kesejahteraan merupakan sistem yang terorganisasi dari pelayanan-pelayanan sosial institusi-institusi yang dirancang untuk membantu individu-individu dan kelompok-kelompok guna mencapai standar hidup dan kesehatan yang memadai dan relasi-relasi personal dan sosial sehingga memungkinkan mereka dapat mengembangkan kemampuan dan kesejahteraan sosial sepenuhnya selaras dengan kebutuhan-kebutuhan keluarga dan masyarakatnya (Adi, 2012: 9). Kesejahteraan ialah sesuatu yang tidak bisa didefinisikan, yang tidak dapat dinyatakan secara jelas dan bahkan sangat susah untuk diukur (Dodge, 2012: 3).

Kesejahteraan adalah sebuah kondisi dimana seorang dapat memenuhi kebutuhan pokok, baik itu kebutuhan akan makanan, pakaian, tempat tinggal, air minum yang bersih serta kesempatan untuk melanjutkan pendidikan dan memiliki pekerjaan yang memadai yang dapat menunjang kualitas hidupnya sehingga hidupnya bebas dari kemiskinan, kebodohan, ketakutan, atau kekhawatiran sehingga hidupnya aman tentram, baik lahir maupun batin (Rosni, 2017). Kesejahteraan adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya (Suprpto & Djuhartono, 2017).

Dari referensi diatas penulis mempunyai pendapat kesejahteraan merupakan keadaan yang membuat para pegawai menjadi makmur dan damai dalam ruang lingkup tertentu yang bertujuan untuk meningkatkan kehidupan dan kesehatannya menjadi lebih memuaskan.

## 2. Asas Kesejahteraan

Yuniarsih & Suwatno (2011: 118) Asas kesejahteraan adalah keadilan dan kelayakan serta tidak melanggar peraturan legal pemerintah. Kesejahteraan dilandaskan kepada lima asas yaitu :

### a. Asas manfaat dan Efisien

Kesejahteraan yang dilakukan harus efisien dan memberikan manfaat yang optimal bagi perusahaan dan karyawan. Kesejahteraan ini hendaknya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### b. Asas kebutuhan dan kepuasan

Kesejahteraan kebutuhan dan kepuasan harus menjadi dasar program kesejahteraan karyawan. Dalam hal ini perusahaan dapat memberikan santunan sebagai sarana dalam menunjang kesejahteraan karyawan.

### c. Asas keadilan dan kelayakan

Keadilan dan kelayakan hendaknya dijadikan asas program kesejahteraan karyawan. Dimana pihak perusahaan harus memperlakukan karyawannya dengan adil dan layak tanpa membedakan perbedaan kepentingan diantara karyawan.

d. Asas peraturan legal

Peraturan-peraturan legal yang bersumber dari Undang-Undang, Kepres dan Keputusan Menteri harus dijadikan asas program kesejahteraan karyawan. Peraturan-peraturan ini harus benar-benar dilaksanakan oleh perusahaan untuk menghindari konflik antara pihak perusahaan dengan pegawai.

e. Asas kemampuan perusahaan

Pelaksanaan program kesejahteraan karyawan ini harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan perusahaan dan penghasilan yang didapat perusahaan. Maka kemampuan perusahaan menjadi tolak ukur dalam program kesejahteraan karyawan.

3. Indikator

Konsep kesejahteraan menurut Suprpto & Djuhartono (2017) dapat dirumuskan sebagai padanan makna dari konsep martabat manusia yang dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu:

- a. Rasa Aman.
- b. Kesejahteraan.
- c. Kebebasan.
- d. Jati diri.
- e. Kepuasan Kerja

## E. Kerjasama

### 1. Pengertian

Menurut Thomas & Johnson (2014: 164) kerjasama adalah pengelompokan yang terjadi di antara makhluk-makhluk hidup yang kita kenal. Menurut Sarwono (2011: 139) kerjasama merupakan bentuk kelompok yang terdiri dari lebih dari seseorang yang melakukan tugas dengan sejumlah peraturan dan prosedur.

Kerjasama adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual (Sarboini *et al.*, 2017). Kerjasama tim adalah kegiatan yang dilakukan kelompok pekerja yang berfungsi sebagai satu unit, biasanya hampir tanpa supervisi, untuk mengerjakan tugas-tugas, fungsi-fungsi dan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan (Setyarini, 2017).

Dari referensi diatas penulis mempunyai pendapat kerjasama merupakan sekelompok individu yang melakukan usaha dengan menyumbangkan ide-ide yang dimilikinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

### 2. Faktor

Keberhasilan sebuah tugas akan lebih meningkatkan produktivitas apabila orang bersedia bekerja dalam sebuah tim, dengan menetapkan iklim di mana orang bersedia memberikan yang terbaik dari diri mereka. Oleh karena itu, anggota tim harus bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setyarini (2017) merinci beberapa kekuatan dalam membangun tim yang efektif, yaitu :

- a. Anggota mengerti dengan baik tujuan tim dan hanya dapat dicapai dengan baik dengan dukungan bersama, dan mempunyai rasa saling ketergantungan, rasa saling memiliki tim dengan tugas pekerjaannya.
- b. Anggota menyumbang keberhasilan tim dengan menerapkan bakat dan pengetahuannya untuk sasaran tim, dapat bekerja secara terbuka, dapat mengekspresikan gagasan, opini dan ketidaksepakatan, peranan dan pertanyaannya disambut dengan baik.
- c. Anggota berusaha mengerti sudut pandang satu sama lain, didorong untuk mengembangkan ketrampilannya dan menerapkan pada pekerjaan, untuk itu mendapat dukungan dari tim.
- d. Anggota mengakui bahwa konflik adalah hal yang normal, atau hal yang biasa, dan berusaha memecahkan konflik tersebut dengan cepat dan konstruktif (bersifat memperbaiki).
- e. Anggota berpartisipasi dalam keputusan tim, tetapi mengerti bahwa pemimpin mereka harus membuat peraturan akhir setiap kali tim tidak berhasil membuat suatu keputusan, dan peraturan akhir itu bukan merupakan persesuaian.

### 3. Indikator

Indikator-indikator untuk mengukur kerjasama menurut Sriyono (2017) adalah:

- a. Mau bekerjasama (*cooperative*)
- b. Mengungkapkan harapan yang positif
- c. Menghargai masukan

- d. Memberikan dorongan
- e. Membangun semangat kelompok

## F. Penelitian Yang Relevan

Hasil Penelitian terdahulu yang dapat dijadikan pertimbangan peneliti dalam membuktikan dan menjawab permasalahan yang diajukan, antara lain:

Tabel II.1  
Penelitian yang Relevan

No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
1.	Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember  (Setiani <i>et al.</i> , 2016)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian kuantitatif</li> <li>2. Populasi dan sample berjumlah 44 orang</li> <li>3. Menggunakan sampling jenuh</li> <li>4. Metode analisis data uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
2.	Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Aroma Spa, Sanur Denpasar  (Hogantara & Sintaasih, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian kuantitatif</li> <li>2. Metode sampling jenuh</li> <li>3. Populasi dan sampel yang digunakan 40 orang</li> <li>4. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dan uji hipotesis</li> </ol>	Tingkat kesejahteraan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan, secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan

3.	<p>Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda</p> <p>(Sari, 2016)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif</li> <li>2. Metode <i>random sampling</i></li> <li>3. Sampel yang digunakan 61 karyawan</li> <li>4. Analisis data dengan menggunakan uji F, koefisien determinasi, uji t</li> </ol>	<p>Pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan</p>
4.	<p>Pengaruh Integritas Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kebijakan Pimpinan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Di Lingkungan Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Batu</p> <p>(Sujiyanto, 2017)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif</li> <li>2. Teknik sampling jenuh</li> <li>3. Sampel dari penelitian ini sebanyak 77 karyawan.</li> <li>4. Data dianalisis dengan <i>Structural Equation Modeling (SEM) Partial Least Square (PLS)</i></li> </ol>	<p>Integritas dan loyalitas berpengaruh signifikan, secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai yang ada.</p>
5.	<p>Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kelompok Usaha Budi Mulia Kecamatan Kuranji Padang Tahun 2017</p> <p>(Oktaviani <i>et al.</i>, 2017)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif.</li> <li>2. Metode sampling jenuh</li> <li>3. Populasi dan sampel yang digunakan 40 orang</li> <li>4. Analisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis induktif</li> </ol>	<p>Pengalaman kerja, upah dan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan, secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan</p>
6.	<p>Pengaruh Tingkat Upah, Kesejahteraan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Engineers</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode kuantitatif</li> <li>2. Teknik <i>simple random sampling</i></li> <li>3. Populasi berjumlah 470 orang.</li> <li>4. Sample berjumlah 82</li> </ol>	<p>Tingkat Upah, kesejahteraan dan loyalitas berpengaruh signifikan, secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan</p>



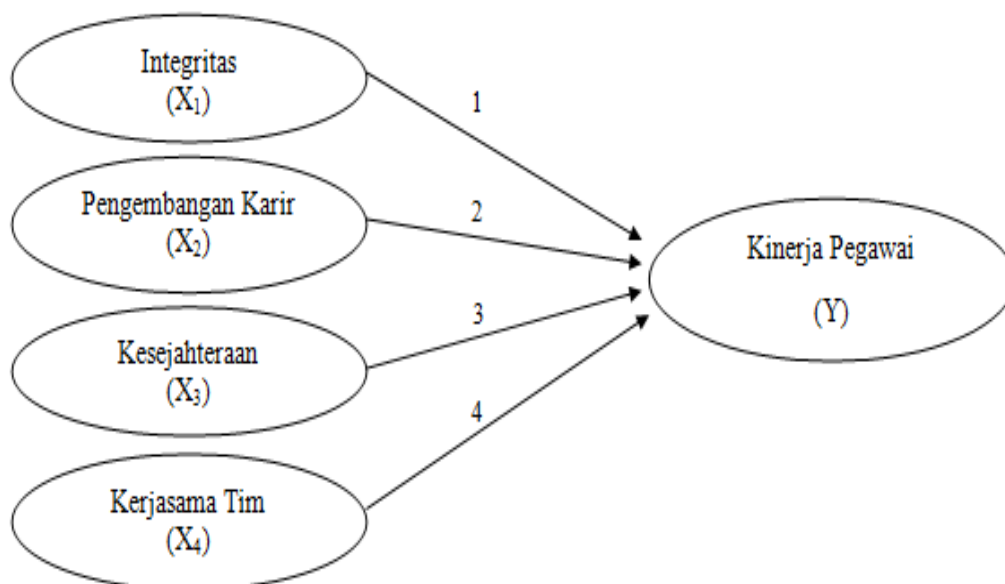
	Indonesia (Efendi & Tamami, 2017)	orang 5. Analisis menggunakan regresi linier berganda.	
7.	<i>The Influence of Career Development and Organizational Culture on Employee Performance</i>  (Nami Nasution et al., 2018)	1. Menggunakan metode kuantitatif 2. Sample berjumlah 250 karyawan. 3. Teknik analisis data menggunakan validitas, realibilitas, uji asumsi klasik dan regresi linear berganda	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, secara parsial dan simultan Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
8.	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta  (Ramli & Yudhistira, 2018)	1. Metode kuantitatif 2. Teknik sensus 3. Populasi dan sampel berjumlah 50 karyawan 4. Data dianalisis dengan <i>Structural Equation Modeling (SEM) Partial Least Square (PLS)</i>	Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan, secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi
9.	Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kerjasama Tim, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Iskandar Indah Printing Textile Kota Surakarta  (Putra, 2018)	1. Menggunakan kuantitatif 2. Populasi dan sample berjumlah 100 karyawan 3. Teknik sampling jenuh 4. Metode analisis regresi linier berganda	Komunikasi Organisasi, Kerjasama Tim, dan Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan, secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan
10.	Pengaruh Komitmen, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh (Salwa et al., 2018)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Sampel yang digunakan 244 karyawan 3. Analisis data dengan menggunakan <i>structural equation model (SEM)</i>	Komitmen, integritas dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan, secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai

11.	<p><i>The Effect of Leadership Style and Welfare on The Performance of Manado Religious and Education Training Center</i></p> <p>(Rusli <i>et al.</i>, 2019)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif.</li> <li>2. Teknik sampling sensus</li> <li>3. Populasi dan sampel sebanyak 60 orang</li> <li>4. Data dianalisis dengan <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> <i>Partial Least Square (PLS)</i></li> </ol>	<p>Gaya Kepemimpinan dan Kesejahteraan berpengaruh terhadap Kinerja Pusdiklat Kota Manado</p>
12.	<p>Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan</p> <p>(Balbed &amp; Sintaasih, 2019)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian menggunakan kuantitatif</li> <li>2. Total populasi dan sampel yang diambil sebanyak 64 orang.</li> <li>3. Teknik sampling berdasarkan <i>sampling jenuh</i></li> <li>4. Metode analisis jalur.</li> </ol>	<p>Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan, secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja</p>
13.	<p>Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang</p> <p>(Yolanda &amp; Syamsir, 2020)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menggunakan analisis kuantitatif</li> <li>2. Populasi sebanyak 1982 responden</li> <li>3. Sampel sebanyak 299 responden</li> <li>4. Teknik <i>Proportional Random Sampling</i></li> <li>5. Metode analisis data regresi linier berganda</li> </ol>	<p>Integritas memiliki pengaruh yang signifikan, secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai negeri sipil</p>
14.	<p><i>The Influence Of Integrity And Human Resource Management Towards Employee Performance</i></p> <p>(Wahyuni &amp; Syamsir, 2020)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian kuantitatif</li> <li>2. Teknik <i>random sampling</i></li> <li>3. Populasi berjumlah 127 orang dan sampel berjumlah 97 orang pegawai</li> <li>4. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda</li> </ol>	<p>Terdapat Pengaruh Integritas Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan</p>

15.	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon  (Fereddy, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian kuantitatif</li> <li>2. Teknik <i>random sampling</i></li> <li>3. Populasi berjumlah 102 orang dan sampel berjumlah 51 orang pegawai</li> <li>4. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda</li> </ol>	Terdapat Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai
-----	---	---	--

### G. Kerangka Penelitian

Mempermudah pemahaman dalam melakukan penelitian ini, maka dapat dibuat kerangka penelitian teoritis yang menunjukkan pengaruh integritas, pengembangan karir, kesejahteraan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. Sistematika kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.1 Kerangka Penelitian

## H. Hipotesa

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2019: 64). Sehubungan dengan permasalahan yang telah diurai di atas, maka diperlukan sebuah hipotesis untuk menjadikan penelitian dan pemecahan masalah menjadi lebih terarah. Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai

Sujiyanto (2017) menyatakan bahwa integritas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batu. Mempunyai populasi sebanyak 77 responden dan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat integritas maka akan semakin besar pula tingkat kinerja pegawai. Beberapa peneliti lain yang menunjukkan hasil yang sama adalah (Salwa *et al.*, 2018) ; (Yolanda & Syamsir, 2020) ; (Wahyuni & Syamsir, 2020). Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

**H1 : Integritas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten.**

### 2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai

Sari (2016) Menyatakan pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Wilayah

Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. Mempunyai sampel sebanyak 61 responden dan menggunakan teknik *random sampling*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pengembangan karir maka akan semakin besar pula tingkat kinerja pegawai. Beberapa peneliti lain yang menunjukkan hasil yang sama adalah (Nami Nasution *et al.*, 2018) ; (Ramli & Yudhistira, 2018) ; (Balbed & Sintaasih, 2019). Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

**H2 : Pengembangan Karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten.**

### **3. Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai**

(Hogantara & Sintaasih, 2016) Menyatakan kesejahteraan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Aroma Spa Sanur Denpasar. Mempunyai sampel sebanyak 40 responden dan menggunakan teknik sampel jenuh. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kesejahteraan maka akan semakin besar pula tingkat kinerja pegawai. Beberapa peneliti lain yang menunjukkan hasil yang sama adalah (Oktaviani *et al.*, 2017) ; (Efendi & Tamami, 2017) ; (Rusli *et al.*, 2019). Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

**H3 : Kesejahteraan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten.**

#### **4. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai**

Setiani *et al.* (2016) Menyatakan kerjasama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. Mempunyai sampel sebanyak 80 responden, sampel sebanyak 60 responden dan menggunakan teknik sampel *random sampling*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kerjasama tim maka akan semakin besar pula tingkat kinerja pegawai. Beberapa peneliti lain yang menunjukkan hasil yang sama adalah (Fereddy, 2020) ; (Putra, 2018). Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

**H4 : Kerjasama Tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten.**

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis (Sugiyono, 2019: 7). Penulis memilih menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui besaran pengaruh serta signifikansi antara variable integritas, pengembangan karir, kesejahteraan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten yang beralamatkan di Tanjunganom, Desa Tanjungsari, Kec. Manisrenggo, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah, 57485. Waktu penelitian dilakukan selama 6 bulan dari bulan Mei 2021 sampai Oktober 2021

#### **C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling**

1. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2019: 103). Populasi dalam semua pegawai yang bekerja di Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten yang berjumlah 78 orang.
2. Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.

3. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sensus/jenuh*. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2019: 118).

#### **D. Sumber Data**

Pengumpulan data diperlukan beberapa jenis antara lain:

1. Data primer

Data primer yaitu data diperoleh langsung dari pihak yang diperlukan datanya (Istiatin, 2018: 33). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuisisioner yang telah dibagikan dan diisi oleh responden terpilih.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dibuat oleh orang lain atau data sudah jadi (Istiatin, 2018: 33). Data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari buku-buku terkait dengan manajemen dan jurnal ilmiah yang berjudul pengaruh integritas, pengembangan karir, kesejahteraan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai.

#### **E. Variabel Penelitian**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel independen terdiri dari integritas ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ), kesejahteraan ( $X_3$ ), kerjasama tim ( $X_4$ ) dan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y).

#### **F. Tehnik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh langsung ke lokasi penelitian, untuk mencari data yang lengkap dan berkaitan



dengan masalah yang diteliti. Secara garis besar pengumpulan data dapat dibedakan menjadi 5 yaitu :

1. Observasi

Observasi adalah cara pengambilan data dengan melakukan pengamatan langsung. Observasi dilaksanakan pada Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten (Sugiyono, 2019: 145).

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan menganalisis segala bentuk dokumen berupa barang barang, benda tulis dan bukan hanya berupa tulisan saja tetapi bisa berupa benda benda peninggalan seperti prasasti atau simbol lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti (Istiatin, 2018: 36).

3. Kuesioner/Angket

Kuesioner/Angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara memberi pertanyaan kepada responden untuk diberi respon sesuai dengan kemampuan responden (Istiatin, 2018: 36).

**Skala Likert** adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti. Untuk mendapatkan skor dari setiap jawaban responden, berdasarkan Skala Likert setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) alternatif jawaban berurutan dan berjenjang dari jawaban dengan kategori sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Adapun setiap pilihan jawaban diberi skor tertentu, yaitu :

- a) Jawaban Sangat Setuju (SS) skor 5;
- b) Jawaban Setuju (S) skor 4;
- c) Jawaban Netral (N) skor 3;
- d) Jawaban Tidak Setuju (TS) skor 2;
- e) Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

#### 4. Wawancara (interview)

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan melakukan proses tanya jawab maupun dialog secara lisan antara peneliti dengan responden dengan tujuan mendapatkan informasi yang dibutuhkan peneliti (Istiatin, 2018: 38). Wawancara digunakan juga untuk mendukung kelengkapan dan akurasi kuesioner yang dilakukan peneliti.

#### 5. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan segala usahanya untuk memperoleh informasi yang relevan dengan topik masalah penelitian. Informasi ini diperoleh melalui buku ilmiah, tesis, karangan ilmiah, laporan penelitian, disertasi maupun sumber sumber lain baik elektronik maupun tercetak (Istiatin, 2018: 39).

### **G. Definisi Operasional Variable**

Variabel penelitian adalah suatu kegiatan mempunyai variasi tertentu ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019: 38). Variabel-variabel yang terdapat didalam penelitian ini yaitu :

Tabel III.1  
Definisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi	Indikator	Kisi-Kisi
1.	Kinerja pegawai	Hasil yang diperoleh dari usaha kerja keras seorang individu atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah terencana secara baik dan benar.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil kerja.</li> <li>2. Pengetahuan pekerjaan.</li> <li>3. Inisiatif.</li> <li>4. Kecakapan mental.</li> <li>5. Disiplin.</li> </ol> <p>(Suprpto &amp; Djuhartono, 2017)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu menghasilkan pekerjaan terbaik.</li> <li>2. Memiliki pengetahuan yang baik dalam bekerja.</li> <li>3. Mampu memberikan masukan yang cocok melakukan pekerjaan.</li> <li>4. Selalu mengingatkan teman-teman kerja untuk taat pada peraturan.</li> <li>5. Selalu tepat waktu dalam bekerja.</li> </ol>
2.	Integritas	Konsistensi yang dimiliki seorang pegawai serta kualitasnya dalam bekerja untuk selalu menjaga tingkah lakunya dan membenci adanya kecurangan prinsip.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kode etik professional.</li> <li>2. Bagaimana mereka mengatasi <i>conflic of interest</i>.</li> <li>3. Wewenang.</li> <li>4. Akuntabilitas dan tanggung jawab.</li> <li>5. Kejujuran</li> </ol> <p>(Bukhori, 2018)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki kode etik yang baik</li> <li>2. Dapat meminimalisir masalah yang ada</li> <li>3. Menggunakan wewenang yang ada dengan bijak.</li> <li>4. Mampu bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.</li> <li>5. Memiliki sikap jujur dalam segala hal.</li> </ol>
3.	Pengembangan karir	Upaya atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang karyawan yang bertujuan untuk membantu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perlakuan yang adil dalam karir.</li> <li>2. Kepedulian para atasan langsung.</li> <li>3. Informasi tentang berbagai peluang promosi.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dapat berlaku yang adil dalam teman kerja yang setingkat maupun beda tingkatan.</li> <li>2. Atasan memiliki kepedulian.</li> </ol>

		karirnya dimasa depan agar lebih baik didalam perusahaan yang saat ini ia tempat bekerja.	4. Adanya minat untuk dipromosikan. 5. Tingkat kepuasan.  (Andayani, 2020)	3. Mampu mengoptimalkan setiap peluang promosi. 4. Mempunyai minat yang tinggi untuk dipromosikan. 5. Memiliki kepuasan
4.	Kesejahteraan	Keadaan yang membuat para pegawai menjadi makmur dan damai dalam ruang lingkup tertentu yang bertujuan untuk meningkatkan kehidupan dan kesehatannya menjadi lebih memuaskan.	1. Rasa Aman. 2. Kesejahteraan. 3. Kebebasan. 4. Jati diri. 5. Kepuasan Kerja  (Suprpto & Djuhartono, 2017)	1. Adanya rasa aman ketika bekerja. 2. Mendapatkan apa saja hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan/ tempat kerja. 3. Diberikan kebebasan dalam menjadi diri sendiri. 4. Adanya rasa kenyamanan untuk bisa mengeluarkan kemampuan sesuai dengan <i>passion</i> nya ketika bekerja ditempat kerja sekarang. 5. Merasa puas terhadap pekerjaan yang telah dijalaninya.
5.	Kerjasama Tim	Sekelompok individu yang melakukan usaha dengan menyumbangkan ide-ide yang dimilikinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.	1. Mau bekerjasama ( <i>cooperative</i> ) 2. Mengungkapkan harapan yang positif 3. Menghargai masukan 4. Memberikan dorongan 5. Membangun semangat kelompok.  (Sriyono, 2017)	1. Mau bekerja sama dengan rekan kerja. 2. Mengungkapkan harapan yang positif terhadap rekan kerja. 3. Menghargai setiap masukan yang ada. 4. Memberikan dorongan kepada rekan kerja dalam menjalankan pekerjaannya agar cepat selesai. 5. Mampu membangun semangat dalam kelompok kerja.

## H. Uji Instrumen

Angket penelitian sebelum digunakan dalam penelitian sesungguhnya harus diuji terlebih dahulu. Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang disusun benar-benar merupakan hasil yang baik, karena baik buruknya instrument akan berpengaruh pada benar tidaknya data dan sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Uji instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrument, sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data.

Uji instrumen :

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan mengukur valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2015: 51). Uji validitas dapat diketahui dengan menghitung  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  ( $n-2$ ). Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Sebaliknya instrument pernyataan dikatakan tidak valid apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  pada nilai signifikansi 5% (Ghozali, 2015: 51).

Rumus korelasi *product moment*:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N(\sum x^2) - (\sum x)^2][N(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Dimana,

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = Jumlah sampel

X = Skor butir soal

Y = Skor total

Penelitian ini uji validitas dilakukan terhadap 20 responden dengan rumus korelasi *produk moment*. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  ( $r_{hitung} \geq 0,444$ ) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan valid. Sebaliknya jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  ( $r_{hitung} \leq 0,444$ ) maka skor total dinyatakan tidak valid. Adapun hasil uji validitas pada variabel penelitian yaitu integritas, pengembangan karir, kesejahteraan dan kerjasama tim dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III.2  
Hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	0,720	0,444	Valid
2.	0,634	0,444	Valid
3.	0,541	0,444	Valid
4.	0,772	0,444	Valid
5.	0,777	0,444	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel kinerja pegawai yang mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel III.3  
Hasil uji validitas variabel Integritas ( $X_1$ )

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	0,650	0,444	Valid
2.	0,784	0,444	Valid
3.	0,761	0,444	Valid
4.	0,657	0,444	Valid
5.	0,595	0,444	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel integritas yang mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel III.4  
Hasil uji validitas variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ )

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	0,550	0,444	Valid
2.	0,622	0,444	Valid
3.	0,722	0,444	Valid
4.	0,704	0,444	Valid
5.	0,722	0,444	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel Pengembangan Karir yang mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel III.5  
Hasil uji validitas variabel Kesejahteraan ( $X_3$ )

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	0,790	0,444	Valid
2.	0,740	0,444	Valid
3.	0,942	0,444	Valid
4.	0,877	0,444	Valid
5.	0,738	0,444	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel kesejahteraan yang mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel III.6  
Hasil uji validitas variabel Kerjasama Tim ( $X_4$ )

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	0,879	0,444	Valid
2.	0,795	0,444	Valid
3.	0,935	0,444	Valid
4.	0,717	0,444	Valid
5.	0,478	0,444	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel kerjasama tim yang mempunyai nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah mengukur konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pernyataan ini dikatakan reliable jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten. Pengambilan keputusan reliabilitas, satu instrument dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2015: 53).

$$r_{11} = \frac{\sum_{i=1}^k (x_i - \bar{x})^2}{\sum_{i=1}^k (x_i - \bar{x})^2 + \sum_{i=1}^k (y_i - \bar{y})^2}$$

Dimana,

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_t^2$  = Varians Total

Pengambilan keputusan reabilitas suatu variabel ditentukan dengan asumsi apabila nilai *alpha cronbach* > 0.60 maka butir peratau variabel yang diteliti adalah reliabel. Adapun hasil uji reabilitas untuk semua variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel III.7  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,701	0,60	Reliabel
Integritas	0,726	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir	0,669	0,60	Reliabel
Kesejahteraan	0,873	0,60	Reliabel
Kerjasama Tim	0,819	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2021



Berdasarkan Tabel III.7 diatas, maka dapat diketahui bahwa semua instrumen yang digunakan variabel dalam penelitian ini reliabel karena nilai *cronbach's alpha*  $> 0,60$  sehingga instrumen ini dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

## I. Analisa Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

Metode regresi linear berganda dapat disebut baik jika model tersebut memenuhi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistic multikolinearitas dan heterokedarisitas. Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Jika hasil regresi telah memenuhi asumsi-asumsi regresi maka nilai estimasi yang diperoleh akan bersifat BLUE, yang merupakan singkatan dari : *Best, Linear, Unbiased, Estimator* (Ghozali, 2015: 109).

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2015: 147). Mengetahui data digunakan dalam model berdistribusi normal dapat dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-smirnov*. Jika nilai *Kolmogorov-smirnov* lebih besar dari  $\alpha = 0.05$ , maka data normal (Ghozali, 2015: 152).

Deteksi normalitas dapat diketahui dengan melihat sebaran data pada sumbu diagonal pada suatu grafik. Dasar dalam pengambilan keputusan uji normalitas (Ghozali, 2015: 163) adalah apabila data tersebut

menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Apabila data tersebut menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam penelitian. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas atau dengan kata lain jika nilai toleransi  $\leq 0,1$  atau nilai VIF  $\geq 10$  maka dapat dikatakan multikolinieritas (Ghozali, 2015: 165).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi terdapat kesamaan jawaban responden satu dengan responden lain. Mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas suatu model dapat dilihat pada gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Bisa juga menggunakan uji Glejser, jika variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen maka terjadi heteroskedastisitas dan jika signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2015: 169).

## J. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan mengetahui pola variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas. Pada regresi linear berganda bertujuan untuk menduga besarnya koefisien regresi dan menunjukkan besarnya pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2015: 86). Model persamaan regresi yang digunakan ialah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

(Ghozali, 2015: 86)

Keterangan :

Y : Variabel Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> : Variabel Integritas

X<sub>2</sub> : Variabel Pengembangan Karir

X<sub>3</sub> : Variabel Kesejahteraan

X<sub>4</sub> : Variabel Kerjasama Tim

a : konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, b<sub>4</sub> : koefisien korelasi

e : *error term* kesalahan pengganggu

## K. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Pada penelitian ini uji hipotesis yang digunakan adalah :

1. Uji F

Uji F adalah pengujian signifikan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji F memiliki angka  $\text{sig} < 0,05$  menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2015: 303). Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

a. Menentukan formulasi  $H_0$  dan  $H_a$

Jika  $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$ ; Berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Jika  $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$ ; Berarti ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

b. Menentukan *level of significance*

$$\alpha = 0,05 \text{ atau } 5 \%$$

$$F_{\alpha; k-1; (n-k)}$$

c. Kriteria Pengujian

Jika  $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Jika  $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

d. Perhitungan nilai F

$$F_{\text{hitung}} = \frac{JKR/k}{JKS/n - k - 1}$$

Dimana :

JKR : Jumlah kuadrat Regresi

JKS : Jumlah kuadrat sisa

n : Jumlah sampel

k : Banyaknya variabel bebas

e. Keputusan

$H_0$  diterima jika diperoleh nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan sebaliknya  $H_0$  ditolak jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

2. Uji T

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2015: 304). Apabila hasil uji t dengan nilai signifikan  $< 0,05$ , berarti variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

a. Menyusun Formasi  $H_0$  dan  $H_a$

Jika  $H_0 : b = 0$ , artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Jika  $H_a : b \neq 0$ , artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

b. Menentukan level of significance  $\alpha = 0,05$  atau 5%

c. Kriteria Pengujian

$H_0$  diterima jika :  $-t(\alpha/2, n-1) \leq t_{hitung} \leq t(\alpha/2, n-1)$

$H_0$  ditolak jika :  $t_{hitung} \leq -t(\alpha/2, n-1)$  atau  $t_{hitung} \geq t(\alpha/2, n-1)$

d. Menentukan nilai  $t_{hitung}$

$$t_{hitung} = \frac{b}{S_b}$$

Dimana:

$b$  : Parameter estimasi

$S_b$  : Standar error

e. Keputusan

Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dapat ditemukan pengaruh secara individu kinerja pegawai pada Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten ditinjau dari integritas, pengembangan karir, kesejahteraan dan kerjasama tim.

3. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sumbangan atau seberapa besar pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2015: 97). Nilai koefisien determinasi yaitu nol sampai satu. Semakin besar *Adjusted R Square* maka sumbangan perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas akan semakin tinggi. Apabila *Adjusted R Square* semakin kecil, maka sumbangan perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas akan semakin rendah. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = ESS/TSS = 1 - (RSS/TSS)$$

Dimana,

ESS = *Explain sum of square* (jumlah kuadrat dari regresi).

TSS = *Total sum of square* (total jumlah kuadrat).

RSS = *Residual sum square* (jumlah kuadrat kesalahan pengganggu).

Nilai RSS tergantung pada banyaknya variabel bebas yang terdapat dalam model. Semakin banyak variabel bebas, maka nilai RSS semakin menurun sehingga  $R^2$  akan meningkat. Maka dering digunakan nilai  $R^2$  yang telah

disesuaikan derajat kebebasannya. Hubungan  $R^2$  dengan  $R^2$  yang disesuaikan dapat ditulis sebagai berikut:

$$R^2 \text{ adj} = \frac{1 - (1 - R^2)N - 1}{N - K}$$

Dimana,

N = Jumlah observasi

K = Jumlah variabel bebas

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN ANALISA DATA**

#### **A. Gambaran Umum**

##### **1. Korwil Pendidikan**

Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo adalah salah satu dari 26 Korwil Pendidikan yang ada di Kabupaten Klaten. Dimana masing-masing dipimpin oleh seorang koordinator yang diangkat oleh Kepala Dinas Pendidikan dengan persetujuan Bupati. Dinas Pendidikan dibagi beberapa wilayah kerja salah satunya Korwil Pendidikan tingkat Kecamatan. Korwil Pendidikan Kecamatan melaksanakan tugas koordinasi layanan administrasi dibidang Pendidikan

Visi Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo : terwujudnya masyarakat yang cerdas, kreatif, disiplin dan berakhlak mulia dalam kerangka Klaten yang toto titi tentrem kerto raharjo.

Misi Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo :

- a. Melaksanakan pembinaan terhadap pembelajaran dan bimbingan secara efektif, sehingga setiap sekolah dan masyarakat berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang di miliki.
- b. Mewujudkan system dan iklim Pendidikan yang demokratis dan berkualitas.
- c. Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaeen agma yang dianut dan juga budaya bangsa, menjadi sumber kearifan dalam bertindak.



- d. Menerapkan pelaksanaan manajemen berbasis kompetensi, baik di jalur sekolah maupun luar sekolah dalam rangka melibatkan seluruh warga masyarakat dan kelompok lain yang terkait dengan Dinas Pendidikan.
- e. Menumbuhkan semangat keunggulan dan kemandirian dalam rangka menuju sumber daya manusia yang professional.

## 2. Tugas Pokok Korwil Pendidikan

Tugas Pokok Korwil Pendidikan Kecamatan adalah melakukan koordinasi pelayanan administrasi, membagi tugas, membimbing, memeriksa, mengoreksi, mengawasi dan merencanakan kegiatan urusan keorganisasian, ketatalaksanaan umum, kepegawaian, perlengkapan, program dan pelaporan serta keuangan dalam rangka mendukung mekanisme kerja wilayah Pendidikan Kecamatan.

Korwil Pendidikan Kecamatan dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1), mempunyai fungsi:

- a. Penyusun kebijakan teknis Wilayah Pendidikan Kecamatan.

Dalam melaksanakan tugas Korwil Pendidikan Kecamatan wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi baik dalam lingkungan antar satuan pendidikan maupun satuan lain, dalam hal ini Korwil belum efektif dan efisien dalam melaksanakan kebijakan.

- b. Penyelenggaraan program dan kegiatan Wilayah Pendidikan Kecamatan.

Korwil Pendidikan Kecamatan dalam penyelenggaraan program dan kegiatan bertanggungjawab memimpin dan mengkoordinasikan serta membimbing dalam pelaksanaan tugas satuan pendidikan, hal ini yang

belum maksimal dilaksanakan Korwil Pendidikan Kecamatan.

- c. Pengendalian, pengawasan program, dan kegiatan Wilayah Pendidikan Kecamatan. Korwil Pendidikan Kecamatan melakukan monitoring dan evaluasi terhadap satuan pendidikan, dalam hal ini korwil belum efisien di karenakan tidak di bantu oleh staff yang berkompeten.

- d. Melakukan koordinasi layanan administrasi pada satuan pendidikan.

Dalam melakukan koordinasi layanan administrasi pada satuan pendidikan korwil belum efektif dikarenakan jarak antara satuan pendidikan yang jauh.

- e. Pengoreksian pelaksanaan tugas Wilayah Pendidikan Kecamatan.

Korwil Pendidikan Kecamatan bertugas menerima laporan bawahannya dan mengolahnya agar dapat di gunakan sebagai bahan penyusunan laporan.

- f. Pelaporan pelaksanaan tugas kedinasan lainnya berdasarkan arahan atasan dalam lingkup bidang tugasnya di Wilayah Pendidikan Kecamatan.

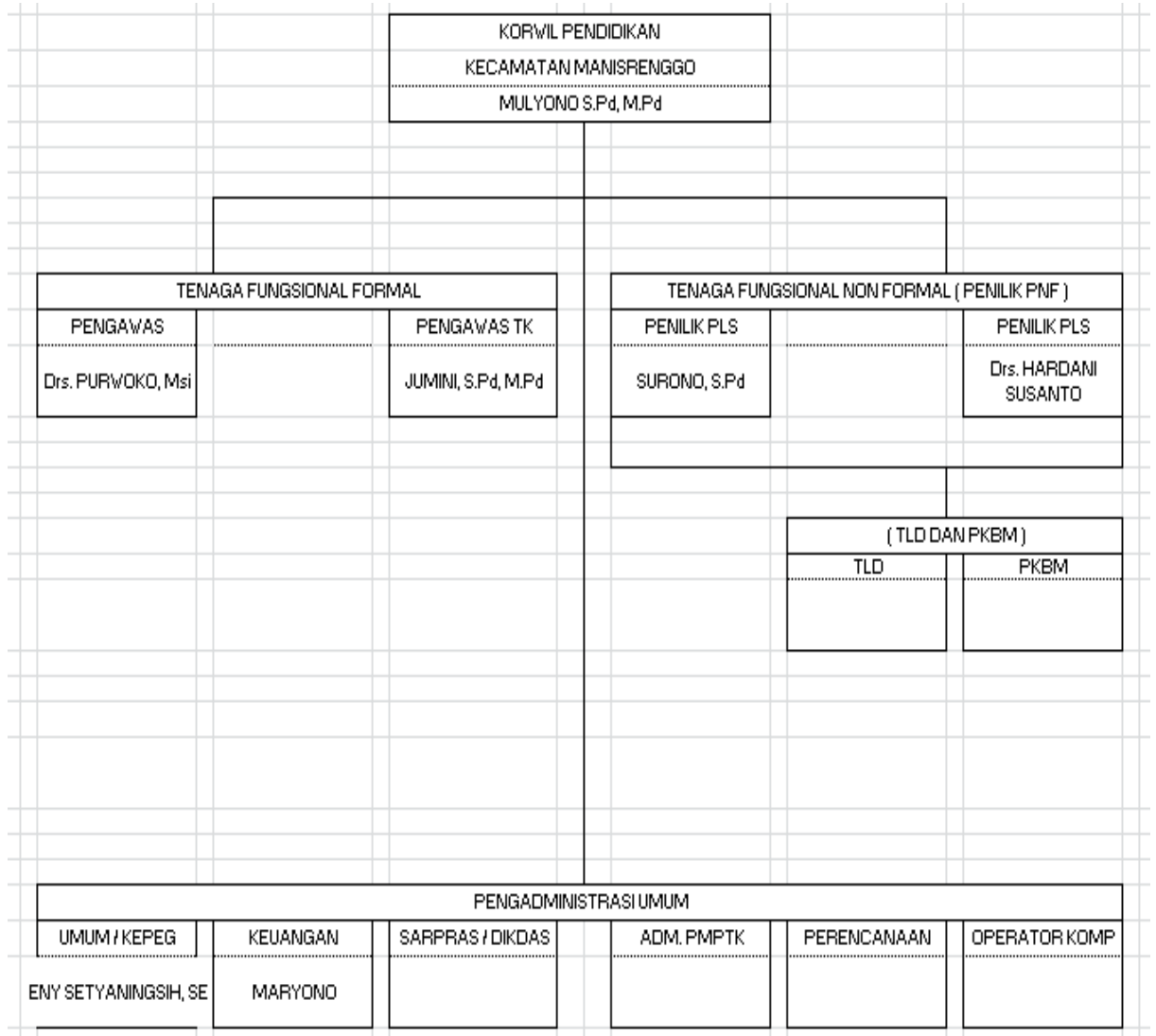
Korwil Pendidikan Kecamatan dalam melaksanakan tugas bertanggung jawab kepada kepala dan atau atasan langsung sesuai dengan hirarki jabatan.

### 3. Susunan Organisasi Korwil Pendidikan

- a. Susunan organisasi Korwil Pendidikan, terdiri atas:

- 1) Kepala
- 2) Kelompok jabatan Umum
- 3) Kelompok jabatan fungsional Tertentu

- b. Susunan Organisasi Korwil Pendidikan berlaku bagi Satuan Pendidikan Formal dan Satuan Pendidikan Non Formal,

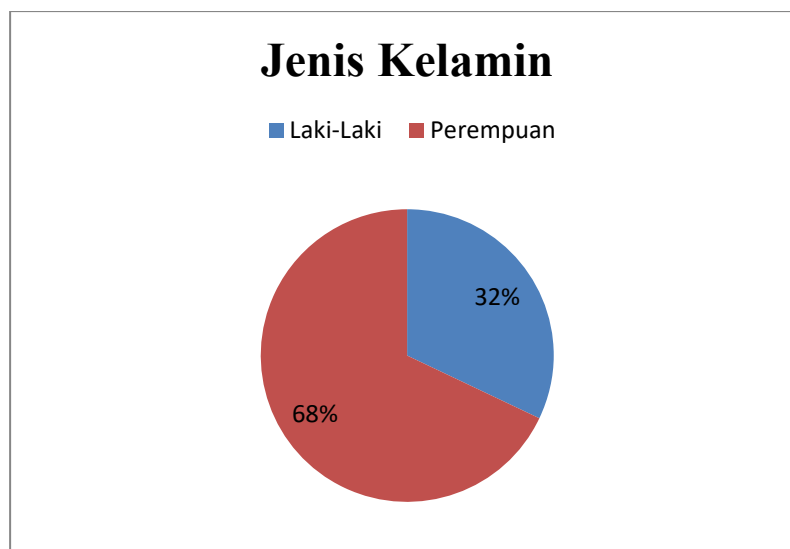


**Gambar IV.1**  
**Susunan Organisasi Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo**

### B. Deskripsi Responden

Penelitian ini menggunakan sampel jumlah Pegawai di Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten adalah 78 orang. Jumlah berdasarkan usia, jenis kelamin, pengalaman kerja dan pendidikan terlihat di bawah ini:

## 1. Jenis Kelamin



Gambar IV.2 Diagram Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

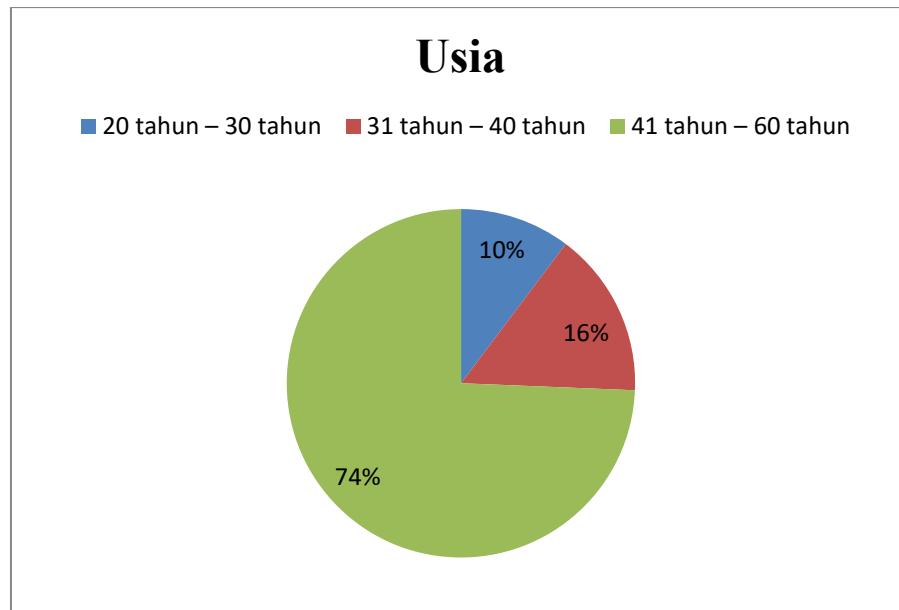
Tabel IV.1  
Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	25	32%
Perempuan	53	68%
<b>Jumlah</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan diagram dan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak daripada responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebesar 68% sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki hanya 32%. Hasil data identitas responden yang telah diambil untuk penelitian berdasarkan jenis kelamin ini menunjukkan bahwa pegawai Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten paling banyak berjenis kelamin perempuan dikarenakan minat untuk menjadi seorang Pegawai mayoritas perempuan di mana seorang perempuan mempunyai hati yang lembut, sabar untuk mendidik peserta didik dan telaten.

## 2. Usia



Gambar IV.3 Diagram Deskripsi Responden berdasarkan Usia

Tabel IV.2  
Deskripsi Responden berdasarkan usia

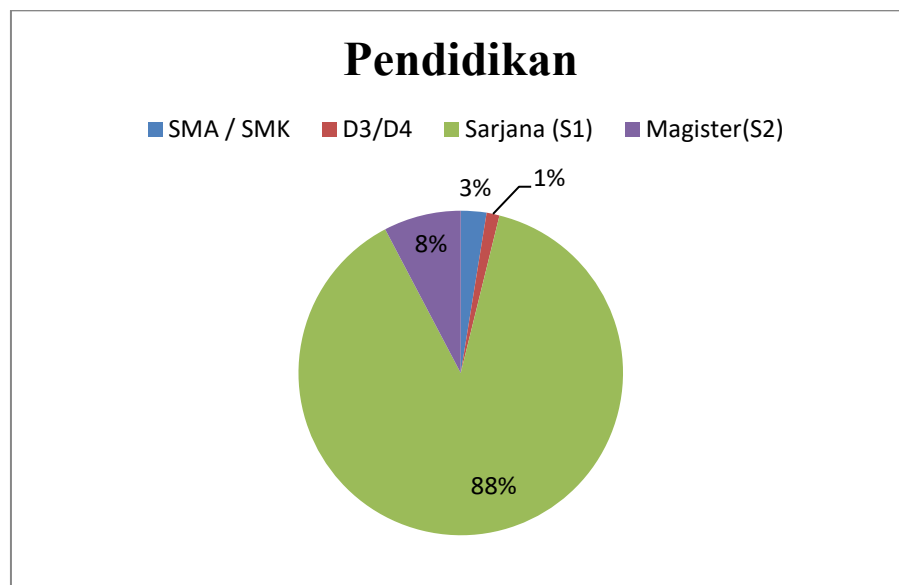
<b>Umur</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
20 tahun – 30 tahun	8	10%
31 tahun – 40 tahun	12	16%
41 tahun – 60 tahun	58	74%
<b>Jumlah</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan diagram dan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dengan kategori usia 41 - 60 tahun lebih banyak dibandingkan responden dengan kategori usia lainnya yaitu sebesar 74%, usia 31 – 40 tahun sebesar 16%, usia 20 – 30 tahun 10%. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia pegawai yang bekerja di Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten adalah yang berusia 41 – 60 tahun di karenakan pengangkatan CPNS yang terakhir dari umum itu pada tahun 2000, setelah itu dari tahun 2006 – 2014 menyelesaikan tenaga honorer dari K1 dan K2. Pada

tahun 2019 baru ada pengangkatan guru dan tenaga administrasi kantor sampai saat ini tidak ada pengangkatan pegawai.

### 3. Pendidikan



Gambar IV.4 Diagram Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan

Tabel IV.3  
Deskripsi responden menurut Pendidikan

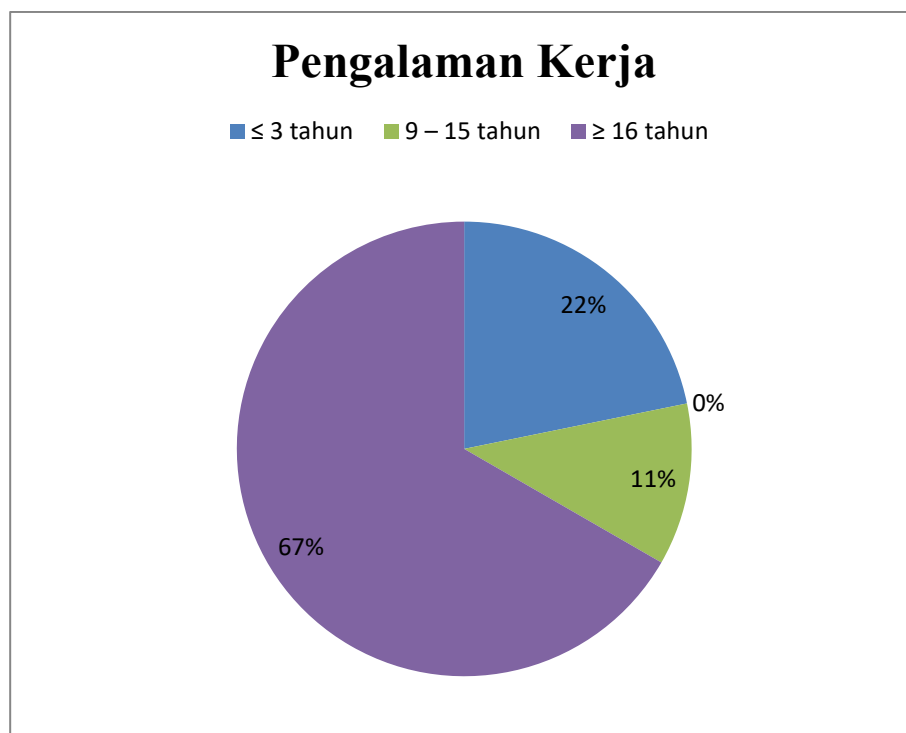
Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA / SMK	2	3%
D3/D4	1	1%
Sarjana (S1)	69	88
Magister(S2)	6	8%
<b>Jumlah</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat kemampuan SDM dari tingkat pendidikan semua mempunyai latar belakang pendidikan Sarjana (S1) sebesar 88% di karenakan syarat untuk menjadi tenaga pendidik adalah harus mempunyai Pendidikan S1. Akan tetapi di Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo masih ada 2 orang lulusan SMA yang menjadi tenaga pendidik/guru dikarenakan 1 orang baru lulus mengikuti ujian persamaan

ijazah bulan kemarin dan yang 1 orang kesehatannya terganggu karena sakit epilepsi. Kemudian ada 1 orang yang pendidikannya masih D3 dikarenakan Ijazah S1 nya sudah kadaluarsa dimana di angkat pada bulan oktober 2014 akan tetapi lulusnya bulan Maret 2014 sehingga sampai saat ini belum ada solusi untuk penyesuaian ijazah dikarenakan syarat untuk penyesuaian ijazah masih kurang ijin belajar dari BKPPD. Kemudian lulusan S2 di Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo ada 6 orang, diantaranya Kepala SD 2 orang, guru 2 orang dan Pegawai Korwil ada 2 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pegawai yang bekerja di Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten mempunyai latar belakang Sarjana (S1).

#### 4. Pengalaman Kerja



Gambar IV.5 Diagram Deskripsi Responden berdasarkan Pengalaman Kerja

Tabel IV.4  
Deskripsi Responden berdasarkan Pengalaman Kerja

<b>Pengalaman Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
≤ 3 tahun	17	22%
9 – 15 tahun	9	11%
≥ 16 tahun	52	67%
<b>Jumlah</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan diagram dan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dengan kategori pengalaman kerja >16 tahun lebih banyak dibandingkan responden dengan kategori lainnya, yaitu sebesar 67%, di karenakan pegawai ini merupakan pegawai angkatan lama dimana mereka sudah mempunyai masa kerja yang banyak, kemudian diikuti dengan pegawai yang mempunyai pengalaman kerja < 3 tahun sebesar 22% ini guru angkatan 2019 yang bukan dari tenaga honorer/pelamar umum sehingga belum mempunyai masa kerja, lalu yang mempunyai pengalaman kerja 9 – 15 tahun sebesar 11% ini pegawai yang dari tenaga honorer dari kelompok K2 yang diangkat menjadi pegawai

### C. Analisa Data

#### 1. Uji Asumsi Klasik

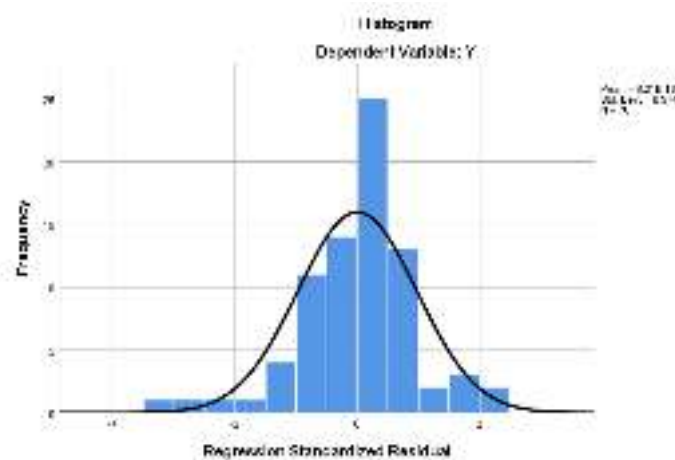
Metode regresi linear berganda dapat disebut baik jika model tersebut memenuhi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistic multikolinearitas dan heterokesdarisitas. Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak.

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian, data yang baik dan

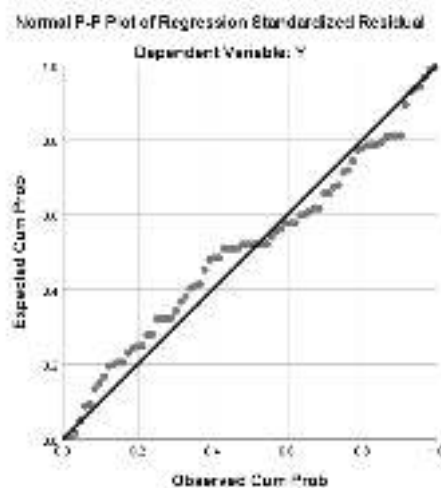


layak untuk membuktikan model model penelitian tersebut adalah data yang terdistribusi normal. Metode yang digunakan adalah *statistic Kolmogorov-Smirnov* dengan melakukan perbandingan tingkat signifikansi yang didapat dengan tingkat alpha ( $\alpha$ ), sehingga data dapat dikatakan berdistribusi normal bila nilai signifikansi lebih dari 0,05.



Sumber : Data Primer diolah 2021

Gambar IV.6 Grafik Histogram Normalitas



Sumber : Data Primer diolah 2021

Gambar IV.7 Grafik Normal P-P Plot

Pada gambar grafik diatas normal plot dapt disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal karena membentuk lengkungan cekung seperti lonceng. Pada grafik P-P Plot of Regression Standardized Residual diatas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis normal dan mengikuti arah dari garis tersebut. Berdasarkan kedua gambar grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas. Pengujian normalitas dalam penelitian ini juga menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov test*. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.5  
Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.07016751
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.091
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer diolah 2021

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji kolmogorov smirnov 0.200 yang lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam penelitian. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinearitas atau dengan kata lain jika nilai toleransi  $\leq 0,1$  atau nilai VIF  $\geq 10$  maka dapat dikatakan multikolinearitas (Ghozali, 2015 : 105).

Tabel IV.6  
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Integritas	0,401	2,495	Bebas multikolinearitas
Pengembangan Karir	0,417	2,398	Bebas multikolinearitas
Kesejahteraan	0,422	2,367	Bebas multikolinearitas
Kerjasama Tim	0,831	1,204	Bebas multikolinearitas

Sumber : Data Primer diolah 2021

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa semua variabel independen mempunyai nilai toleransi  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ , sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi terdapat kesamaan jawaban responden satu dengan responden lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Multikolinearitas. Mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas suatu model dapat dilihat pada gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Bisa juga menggunakan uji Glejser, jika variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen maka terjadi heteroskedastisitas dan jika

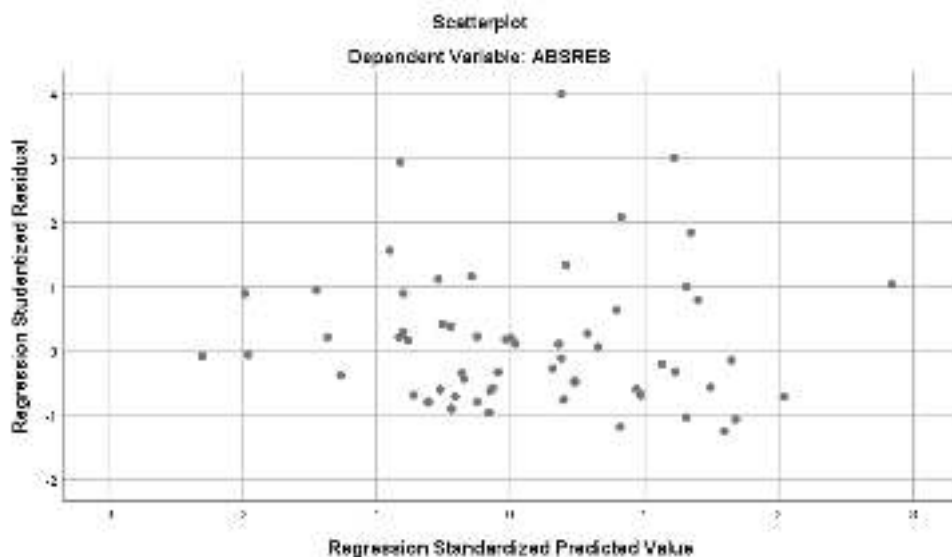
signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2015 : 139).

Tabel IV.7  
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Nilai t	Sig.	Standar	Keterangan
Integritas	1,426	0,158	0,05	Bebas Heterokedastisitas
Pengembangan Karir	-0,290	0,772	0,05	Bebas Heterokedastisitas
Kesejahteraan	-1,657	0,102	0,05	Bebas Heterokedastisitas
Kerjasama Tim	1,129	0,263	0,05	Bebas Heterokedastisitas

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*Sig.*) Dari masing- masing variabel independen adalah integritas bernilai 0158, pengembangan karir bernilai 0,772, kesejahteraan bernilai 0,102 dan kerjasama tim bernilai 0,263 yang ke semuanya lebih besar dari 0,05. Dapat dinyatakan model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan gambar Scatterplot dapat ditunjukkan dalam gambar berikut:



Sumber : Data Primer diolah 2021

Gambar IV.8 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas terlihat data residual menyebar baik di atas maupun dibawah titik 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

## 2. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan mengetahui pola variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas. Pada regresi linear berganda bertujuan untuk menduga besarnya koefisien regresi dan menunjukkan besarnya pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel IV.8  
Hasil Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Unstandardized B	Keterangan
1	(Constant)	0,762	Positif
2	Integritas	0,212	Positif
3	Pengembangan Karir	0,406	Positif
4	Kesejahteraan	0,256	Positif
5	Kerjasama Tim	0,094	Positif

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 0,762 + 0,212 X_1 + 0,406 X_2 + 0,256 X_3 + 0,094 X_4 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

a. Konstanta (a)= 0,762

Artinya jika nilai konstanta (a) = 0,762 sedangkan variabel integritas, pengembangan karir, kesejahteraan, kerjasama tim dianggap konstan atau sama dengan nol, maka variabel kinerja pegawai sebesar 0,762 dan menunjukkan hasil positif.

b. Koefisien Integritas ( $b_1$ ) = 0,212

Artinya jika nilai koefisiensi variabel integritas mengalami kenaikan, sementara variabel pengembangan karir, kesejahteraan, kerjasama tim diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 0,212 dan menunjukkan hasil yang positif.

c. Koefisien Pengembangan Karir ( $b_2$ ) = 0,406

Artinya jika nilai koefisiensi variabel pengembangan karir mengalami kenaikan, sementara variabel integritas, kesejahteraan, kerjasama tim diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,406 dan menunjukkan hasil yang positif.

d. Koefisien Kesejahteraan ( $b_3$ ) = 0,256

Artinya jika nilai koefisiensi variabel kesejahteraan mengalami kenaikan, sementara variabel integritas, pengembangan karir, kerjasama tim diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja pegawai akan meningkat 0,256 dan menunjukkan hasil yang positif

e. Koefisien Kerjasama Tim ( $b_4$ ) = 0,094

Artinya jika nilai koefisiensi variabel kerjasama tim mengalami kenaikan, sementara variabel integritas, pengembangan karir, kesejahteraan diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 0,094 dan menunjukkan hasil yang positif.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Pada penelitian ini uji hipotesis yang digunakan adalah :

## a. Uji F

Uji F adalah pengujian signifikan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji F memiliki angka sig < 0,05 menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2015 : 303). Dari analisis data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.9  
Hasil Uji F

Model	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Sig.	Standar
Regression	44,740	2,50	0,000	0,05

Sumber : Data Primer diolah 2021

Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

## 1) Menentukan formulasi Ho dan Ha

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ ; Berarti tidak ada pengaruh antara integritas, pengembangan karir, kesejahteraan, kerjasama tim secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$ ; Berarti ada pengaruh antara integritas, pengembangan karir, kesejahteraan, kerjasama tim secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten.

2) Tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05

$$= \alpha; (k - 1; n - k)$$

$$= 0,05; (5 - 1; 78 - 5)$$

$$= 0,05; (4; 73)$$

$$= 2,50$$

### 3) Kriteria Pengujian

Jika  $F_{hit} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Jika  $F_{hit} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

### 4) Perhitungan nilai F

Diketahui nilai  $F_{hitung}$  pada tabel di atas sebesar 44,740.

### 5) Keputusan

Hasil analisis data yang telah didapatkan, maka dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 44,740, dikarenakan  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $44,740 > 2,50$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh antara integritas, pengembangan karir, kesejahteraan, kerjasama tim secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten.

### b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi secara parsial besarnya pengaruh variabel integritas, pengembangan karir, kesejahteraan, kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. Apabila hasil uji t dengan nilai signifikan  $< 0,05$ , berarti variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.



Tabel IV.10  
Hasil Uji t

Hipotesis	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Standar	Keterangan
H1	2,113	>1,993	0,038	0,05	Diterima
H2	4,123	>1,993	0,000	0,05	Diterima
H3	2,619	>1,993	0,011	0,05	Diterima
H4	2,012	>1,993	0,048	0,05	Diterima

Sumber : Data Primer diolah 2021

Adapun langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

1) Uji pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai dengan langkah pengujian sebagai berikut :

a) Menentukan hipotesa

$H_0 : \beta = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara integritas terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \beta \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara integritas terhadap kinerja pegawai.

b) Tingkat signifikansi (0.05)

$$= (\alpha/2; n - k)$$

$$= (0,05/2; 78 - 5)$$

$$= (0,025; 73)$$

$$= 1,993$$

c) Kriteria Pengujian

$H_0$  diterima jika  $-1,993 \leq t_{hitung} \leq 1,993$

$H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} < -1,993$  atau  $t_{hitung} > 1,993$

d) Menentukan nilai  $t_{hitung}$

Diketahui nilai  $t_{hitung}$  pada tabel di atas sebesar 2,113.

## e) Keputusan

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,113 > 1,993$ ) dan nilai signifikansi  $0,038 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan integritas terhadap kinerja pegawai di Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten.

## 2) Uji pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dengan langkah pengujian sebagai berikut :

## a) Menentukan hipotesa

$H_0 : \beta = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \beta \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

## b) Tingkat signifikansi (0.05)

$$= (\alpha/2; n - k)$$

$$= (0,05/2; 78 - 5)$$

$$= (0,025; 73)$$

$$= 1,993$$

## c) Kriteria Pengujian

$H_0$  diterima jika  $-1,993 \leq t_{hitung} \leq 1,993$

$H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} < -1,993$  atau  $t_{hitung} > 1,993$

d) Menentukan nilai  $t_{hitung}$

Diketahui nilai  $t_{hitung}$  pada tabel di atas sebesar 4,123.

e) Keputusan

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,123 > 1,993$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 <$

$0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa

ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap

kinerja pegawai di Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo

Kabupaten Klaten.

3) Uji pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai dengan langkah pengujian sebagai berikut :

a) Menentukan hipotesa

$H_0 : \beta = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara kesejahteraan terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \beta \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara kesejahteraan terhadap kinerja pegawai.

b) Tingkat signifikansi (0.05)

$$= (\alpha/2; n - k)$$

$$= (0,05/2; 78 - 5)$$

$$= (0,025; 73)$$

$$= 1,993$$

c) Kriteria Pengujian

$H_0$  diterima jika  $-1,993 \leq t_{hitung} \leq 1,993$

Ho ditolak jika  $t_{hitung} < -1,993$  atau  $t_{hitung} > 1,993$

d) Menentukan nilai  $t_{hitung}$

Diketahui nilai  $t_{hitung}$  pada tabel di atas sebesar 2,619.

e) Keputusan

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,619 > 1,993$ ) dan nilai signifikansi  $0,011 <$

$0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa

ada pengaruh positif dan signifikan kesejahteraan terhadap kinerja

pegawai di Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo

Kabupaten Klaten.

4) Uji pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai dengan langkah pengujian sebagai berikut :

a) Menentukan hipotesa

$H_0 : \beta = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara kerjasama tim terhadap kinerja pegawai.

$H_a : \beta \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara kerjasama tim terhadap kinerja pegawai.

b) Tingkat signifikansi (0.05)

$$= (\alpha/2; n - k)$$

$$= (0,05/2; 78 - 5)$$

$$= (0,025; 73)$$

$$= 1,993$$

c) Kriteria Pengujian

Ho diterima jika  $-1,993 \leq t_{hitung} \leq 1,993$

Ho ditolak jika  $t_{hitung} < -1,993$  atau  $t_{hitung} > 1,993$

d) Menentukan nilai  $t_{hitung}$

Diketahui nilai  $t_{hitung}$  pada tabel di atas sebesar 2,012.

e) Keputusan

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,012 > 1,993$ ) dan nilai signifikansi  $0,048 <$

$0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa

ada pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja

pegawai di Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo

Kabupaten Klaten.

#### 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi dependen yang dijelaskan oleh variabel independennya. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa besar seluruh variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*.

Dalam hal ini koefisien determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar integritas, pengembangan karir, kesejahteraan, kerjasama tim dalam menjelaskan kinerja pegawai.

Tabel IV.11  
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,843	0,710	0,694	1,09910

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,694. Berarti variabel integritas, pengembangan karir, kesejahteraan, kerjasama tim memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai sebesar 69,4% sedangkan sisanya sebesar 30,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti : kemampuan kerja, beban kerja, motivasi kerja dan lain-lain.

#### **D. Pembahasan**

1. Pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai di Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten.

Berdasarkan hasil hitungan SPSS diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,113 > 1,993$ ) dan signifikansi  $0,038 < 0,05$ . Artinya integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi integritas maka pada kinerja pegawai akan mengalami peningkatan secara nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yolanda & Syamsir, 2020) dan (Salwa *et al.*, 2018) integritas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berikut adalah beberapa indikator yang menentukan integritas adalah sebagai berikut. Menurut Bukhori (2018) sebagai berikut:

- a. Kode etik profesional.
- b. Bagaimana mereka mengatasi *conflic of interest*.
- c. Wewenang.
- d. Akuntabilitas dan tanggung jawab.
- e. Kejujuran

Integritas pegawai sangat erat hubungannya dengan perilaku kerja pegawai, sedangkan perilaku pegawai adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai sesuai peraturan yang ada. Di Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo adakalanya dalam melaksanakan tugas kurang maksimal, misalnya dalam kejujuran waktu bekerja, seharusnya masuk jam 7.00 pagi akan tetapi karena suatu hal terlambat begitu juga sebaliknya seharusnya pulang jam 14.00, sebelum jam tersebut sudah pulang. Terkadang pegawai kurang konsisten dalam tindakanya, misalnya waktu bekerja banyak ngobrol sehingga hasilnya kurang maksimal

2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten.

Berdasarkan hasil hitungan SPSS diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,123 > 1,993$ ) dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi pengembangan karir maka pada kinerja pegawai akan mengalami peningkatan secara nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ramli & Yudhistira, 2018) dan (Balbed & Sintaasih, 2019) pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Andayani (2020) menjelaskan indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut :

- a. Perlakuan yang adil dalam karir
- b. Kepedulian para atasan langsung

- c. Informasi tentang berbagai peluang promosi
- d. Adanya minat untuk dipromosikan
- e. Tingkat kepuasan

Kinerja Pegawai di Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo akan semakin meningkat apabila ada keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat dan kompetensi yang ada pada pegawai. Pegawai yang mempunyai kompetensi kinerja yang baik, pangkat dan golongannya sudah sesuai, akan di promosikan ke jabatan yang lebih tinggi, ini akan menjadi motivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih baik. Di tahun 2021 ada 6 pegawai yang di pomosikan untuk jabatan yang lebih tinggi.

### 3. Pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja pegawai di Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten.

Berdasarkan hasil hitungan SPSS diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,619 > 1,993$ ) dan signifikansi  $0,011 < 0,05$ . Artinya kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi kesejahteraan maka pada kinerja pegawai akan mengalami peningkatan secara nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rusli *et al.*, 2019) dan (Hogantara & Sintaasih, 2016) kesejahteraan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Konsep kesejahteraan menurut Suprpto & Djuhartono (2017) dapat dirumuskan sebagai padanan makna dari konsep martabat manusia yang dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu:



- a. Rasa Aman.
- b. Kesejahteraan.
- c. Kebebasan.
- d. Jati diri.
- e. Kepuasan Kerja

Kesejahteraan Pegawai di Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo yang di terima pegawai diantaranya bagi pegawai fungsional menerima tunjangan profesi yang diterimakan sesuai surat keputusan, sedangkan bagi pegawai struktural menerima tambahan penghasilan sesuai kelas jabatannya dan diterimakan setiap bulan.

4. Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten.

Berdasarkan hasil hitungan SPSS diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,012 > 1,993$ ) dan signifikansi  $0,048 < 0,05$ . Artinya kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi kerjasama tim maka pada kinerja pegawai akan mengalami peningkatan secara nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rusli *et al.*, 2019) dan (Hogantara & Sintaasih, 2016) kesejahteraan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Indikator-indikator untuk mengukur kerjasama menurut Sriyono (2017) adalah:

- a. Mau bekerjasama (*cooperative*)

- b. Mengungkapkan harapan yang positif
- c. Menghargai masukan
- d. Memberikan dorongan
- e. Membangun semangat kelompok

Kerjasama tim di Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo sudah terjalin baik akan tetapi akhir-akhir ini kurang maksimal di karenakan adanya hubungan yang kurang bagus antara pimpinan dan bawahannya sehingga kerjasama tim tidak bisa maksimal.

## BAB V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil Uji F menunjukkan bahwa integritas, pengembangan karir, kesejahteraan, kerjasama tim berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo.
2. Hasil Uji T menunjukan bahwa :
  - a. Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo
  - b. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo
  - c. Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo
  - d. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo
3. Berdasarkan analisis regresi linier berganda :
  - a. Nilai konstanta (Y) sebesar 0,762 artinya variabel integritas, pengembangan karir, kesejahteraan, kerjasama tim dianggap konstan atau sama dengan nol, maka variable kinerja pegawai sebesar 0,762 dan menunjukkan hasil positif.

- b. Nilai koefisiensi variabel integritas mengalami kenaikan, sementara variabel pengembangan karir, kesejahteraan, kerjasama tim diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 0,212 dan menunjukkan hasil yang positif.
  - c. Nilai koefisiensi variabel pengembangan karir mengalami kenaikan, sementara variabel integritas, kesejahteraan, kerjasama tim diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,406 dan menunjukkan hasil yang positif.
  - d. Nilai koefisiensi variabel kesejahteraan mengalami kenaikan, sementara variabel integritas, pengembangan karir, kerjasama tim diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja pegawai akan meningkat 0,256 dan menunjukkan hasil yang positif.
  - e. nilai koefisiensi variabel kerjasama tim mengalami kenaikan, sementara variabel integritas, pengembangan karir, kesejahteraan diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 0,094 dan menunjukkan hasil yang positif.
4. Nilai adjusted R square sebesar 0,694. Berarti variabel integritas, pengembangan karir, kesejahteraan, kerjasama tim memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai sebesar 69,4% sedangkan sisanya sebesar 30,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti : kemampuan kerja, beban kerja, motivasi kerja dan lain-lain.

## **B. Implikasi**

Dari hasil penelitian ini implikasi yang dapat diturunkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan indikator-indikator yang ada di setiap variabel didalam penelitian ini dan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa integritas, pengembangan karir, kesejahteraan dan kerjasama tim berpengaruh pada kinerja pegawai. Dengan hasil ini maka meningkatkan integritas, pengembangan karir, kesejahteraan dan kerjasama tim yang ada di Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo maka kinerja pegawai akan menjadi lebihbaik dari sebelumnya.
2. Pengembangan karir di Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo memiliki peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan karir ini akan terwujud apabila pegawai memiliki kinerja yang baik dan mempunyai perilaku kinerja yang baik, Pengembangan karir ini harus diawali dengan hubungan yang baik antara atasan dan bawahannya.
3. Kesejahteraan merupakan aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dan selalu semangat dalam pekerjaan tersebut. Kesejahteraan membuat seseorang melakukan pekerjaannya sesuai kemampuan yang dimilikinya.

## **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam penelitian ini penulis memberikan saran-saran yang bermanfaat antara lain:

1. Secara teoritis

Diharapkan penelitian selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel bebas lainnya selain integritas, pengembangan karir, kesejahteraan, kerjasama tim yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Secara praktis

- a. Diharapkan Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten kedepannya tetap mempertahankan dan meningkatkan kualitas integritas, pengembangan karir, kesejahteraan, kerjasama tim yang ada. Tingginya kualitas integritas, pengembangan karir, kesejahteraan, kerjasama tim di Korwil Pendidikan Kecamatan Manisrenggo Kabupaten Klaten membuat kinerja pegawai juga akan semakin meningkat dan menjadi lebih baik dari sebelumnya.
- b. Bagi peneliti yang lain variabel kinerja pegawai juga bisa digunakan untuk penelitian diluar organisasi atau instansi pemerintah karena bisa digunakan untuk kemajuan suatu obyek yang teliti. Bisa juga digunakan di perusahaan, perbankan, pabrik dan lain lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, F. (2012). *Pengantar Kesejahteraan Sosial*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) UIW,S3JB UP 3 Lahat. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(4), 316. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v16i4.3728>
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemeditasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4676–4703.
- Bukhori, I. (2018). Implementasi Program “ PLN Berintegritas ” Pt, Di PT. PLN (Persero) Area Majalaya. *Prosiding Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, Hlm. 9 s/d 18. <http://prosidingfrima.stembi.ac.id/index.php/prosidingfrima/article/view/168>
- Dodge. (2012). *The Challenge of Defining Wellbeing*. Pennsylvania: United States of America.
- Efendi, F., & Tamami, S. (2017). Pengaruh Tingkat Upah, Kesejahteraan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Engineers Indonesia. *Jurnal Artikel*, 4, 1–14.
- Fereddy. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon. *Journal of Administration and Educational Management*, 3, 20–26.
- Flippo, E. (2011). *Manajemen Personalia, Edisi. 7* (Moh. Masud). Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hogantara, A., & Sintaasih, D. (2016). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Aroma Spa, Sanur Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(2), 254983.
- Istiatin, & Mursito, B. (2018). *Modul Metodologi Penelitian*. Surakarta : Universitas Islam Batik.
- Kibtiyah, A., & Mardiah. (2016). Hubungan Integritas Dan Loyalitas Karyawan Dengan Visi Misi Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia, Tbk). *Universitas Hasyim Asary Jombang*, 51(Supplement), S-92.

- Lestari. (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Karyawan Kampong Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah)*. Skripsi pada Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisier.
- Mondy, Wayne, & Robert, N. (2011). *Human Resource Management, Tenth Edition, Jilid I* (B. Airlangga (ed.)). Jakarta : Erlangga.
- Nami Nasution, F., Mariatin, E., & Zahreni, S. (2018). The Influence of Career Development and Organizational Culture on Employee Performance. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(1), 57–65. <https://doi.org/10.18535/ijstrm/v6i1.e109>
- Oktaviani, Y., Putri, Y. E., & Wati. (2017). *Pengaruh pengalaman kerja, upah dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan di kelompok usaha budi mulia kecamatan kurangi padang tahun 2017*.
- Putra, D. I. L. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kerjasama Tim, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Iskandar Indah Printing Textile Kota Surakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT . Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Seminar Nasional Cendekiawan*, 4(2), 811–816. <https://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id/semnas/article/viewFile/3339/2833>
- Rosni, R. (2017). Analisis Tingkat Kesejahteraan Masyarakat Nelayan Di Desa Dahari Selebar Kecamatan Talawi Kabupaten Batubara. *Jurnal Geografi*, 9(1), 53. <https://doi.org/10.24114/jg.v9i1.6038>
- Rozarie. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- Rusli, Wibowo, & Tola, B. (2019). The Effect of Leadership Style and Welfare on The Performance of Manado Religious and Education Training Center. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 3(1), 39–47. <https://doi.org/10.21009/ijhcm.03.01.04>
- Salwa, A., Away, Y., & Tabrani, M. (2018). Pengaruh Komitmen, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 58–67.
- Sarboini, Surya, & Safiansyah. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Teamwork terhadap Kinerja Pegawai pada PT.PLN Cab.Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Teknologi*.



- Sari, N. N. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis*, 4(2), 620–630. [https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/07/Jurnal Online \(07-25-16-08-39-10\).pdf](https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/07/Jurnal Online (07-25-16-08-39-10).pdf)
- Sarwono. (2011). *Psikologi Remaja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Setiani, M. D., Djaelani, A. K., & ABS, M. K. (2016). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 218–230.
- Setyarini, P. (2017). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim Melalui Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Tabungan Negara Syariah Semarang. *IAIN Salatiga*.
- Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sriyono, S. (2017). PENGARUH TEAMWORK, KEPUASAN KERJA, DAN LOYALITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA PERUSAHAAN JASA. *Prosiding Call for Paper 2013, May*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujiyanto. (2017). Pengaruh Integritas Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kebijakan Pimpinan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Di Lingkungan Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Batu. *Jimmu*, II(2).
- Suprpto, H. A., & Djuhartono, T. (2017). Pengaruh Kinerja Karyawan Pada Usaha Bengkel Mobil Dengan Menggunakan Business Model Canvas. *Diskusi Panel Nasional Pendidikan Kewirausahaan*, 291–297.
- Susanto, A. (2013). *Hubungan antara Persepsi User terhadap Integritas dengan Trust pada karyawan Outsourcing*. Skripsi. Surabaya : Universitas Surabaya.
- Thomas, L., & Johnson, E. B. (2014). *Contextual Teaching Learning*. Jakarta: Kaifa.
- Wahyuni, R. S., & Syamsir, S. (2020). The Influence of Integrity and Human Resource Management towards Employee Performance. *International Journal of Research and ...*, 7(1), 780–785. <http://repository.unp.ac.id/id/eprint/26939>
- Wurangian. (2012). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Yolanda, N. M., & Syamsir, S. (2020). Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah

(OPD) Dinas Kota Padang. *Jurnal Perspektif: Jurnal Kajian Sosiologi Dan Pendidikan*, 3(1), 70–77.

Yuniarsih, T., & Suwatno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

# LAMPIRAN



### Cara Pengisian

Pilihlah alternatif yang sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu/sdr/i dan berikan tanda ceklist (√) pada kolom jawaban yang tersedia. Dengan pilihan alternatif jawaban sebagai berikut:

Singkatan	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

#### 1. Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1.	Mampu menghasilkan pekerjaan yang terbaik.					
2.	Memiliki pengetahuan yang baik dalam bekerja..					
3.	Mampu memberikan masukan yang cocok dalam melakukan pekerjaan.					
4.	Selalu mengingatkan teman-teman kerja untuk taat pada peraturan.					
5.	Selalu tepat waktu dalam bekerja.					

## 2. Integritas

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1.	Memiliki kode etik yang baik dalam bekerja.					
2.	Dapat meminimalisir masalah yang ada dalam tempat kerja.					
3.	Menggunakan wewenang yang ada dengan bijak.					
4.	Mampu bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.					
5.	Memiliki sikap jujur dalam segala hal terutama berubungan dengan pekerjaan.					

## 3. Pengembangan Karir

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1.	Dapat berlaku yang adil dalam teman kerja yang setingkat maupun beda tingkatan.					
2.	Atasan memiliki kepedulian terhadap para pegawainya.					
3.	Mampu mengoptimalkan setaip peluang promosi yang ada.					
4.	Mempunyai minat yang tinggi untuk dipromosikan.					
5.	Memiliki kepuasan dalam bekerja.					

#### 4. Kesejahteraan

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1.	Adanya rasa aman dalam bekerja.					
2.	Mendapatkan apa saja hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan/ tempat kerja.					
3.	Diberikan kebebasan dalam menjadi diri sendiri dalam bekerja.					
4.	Adanya rasa kenyamanan untuk bisa mengeluarkan kemampuan sesuai dengan <i>passion</i> nya ketika bekerja ditempat kerja sekarang.					
5.	Merasa puas terhadap pekerjaan yang telah dijalannya.					

#### 5. Kerjasama Tim

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1.	Mau bekerja sama dengan rekan kerja yang ada.					
2.	Mengungkapkan harapan yang positif terhadap rekan kerja.					
3.	Menghargai setiap masukan yang ada.					
4.	Memberikan dorongan kepada rekan kerja dalam menjalankan pekerjaannya agar cepat selesai.					
5.	Mampu membangun semangat dalam kelompok kerja.					

## LAMPIRAN II

## Data Scoring 20 Responden untuk Uji Instrumen

No	Kinerja Pegawai					Integritas					Pengembangan Karir					Kesejahteraan					Kerjasama Tim									
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4
1	4	5	4	5	4	22	4	5	5	5	5	24	4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24
2	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	5	21	4	4	5	5	4	22	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	4	24
3	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	5	23	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
4	4	3	4	4	4	19	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21
5	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	5	25
6	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	24
7	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	4	22	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20
8	4	5	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
10	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	4	24
11	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24	4	4	4	5	4	21
12	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
13	4	4	5	5	4	22	4	5	4	5	5	23	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
14	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
15	5	5	4	4	4	22	5	4	4	5	5	23	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	5	22
16	5	4	4	5	5	23	4	5	5	4	5	23	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
17	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	4	24
18	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24
19	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21	5	5	5	4	5	24
20	5	5	4	4	5	23	4	5	5	5	5	24	4	4	4	5	4	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24



## LAMPIRAN III

## Data Scoring 78 Responden untuk Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis

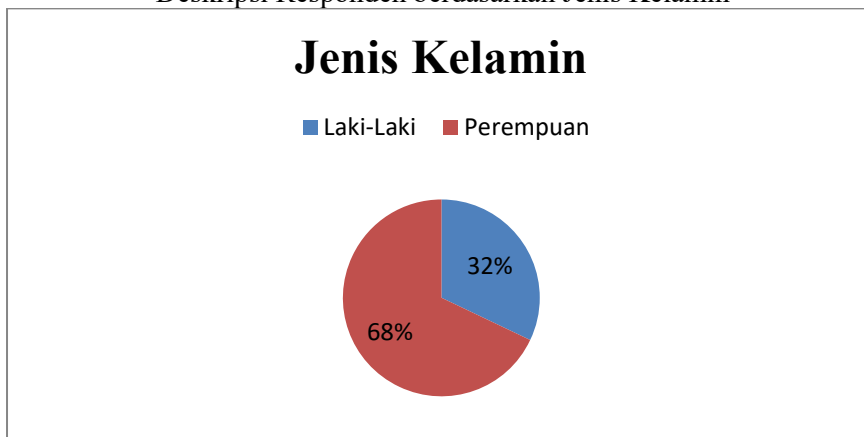
No	Kinerja Pegawai					Integritas					Pengembangan Karir					Kesejahteraan					Kerjasama Tim									
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4
1	4	5	4	5	4	22	4	5	5	5	5	24	4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24
2	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	5	21	4	4	5	5	4	22	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	4	24
3	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	5	23	4	5	4	5	4	22	4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	4	21
4	4	3	4	4	4	19	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	4	21
5	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	5	4	5	22	3	3	3	5	5	19
6	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24	5	3	3	5	4	20
7	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	4	22	4	3	4	4	4	19	3	3	3	3	3	15
8	4	5	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15
9	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	3	3	3	3	3	15
10	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	4	24
11	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24	4	4	4	5	4	21
12	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
13	4	4	5	5	4	22	4	5	4	5	5	23	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
14	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
15	5	5	4	4	4	22	5	4	4	5	5	23	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	5	22
16	5	4	4	5	5	23	4	5	5	4	5	23	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
17	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	4	24
18	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24
19	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21	5	5	5	4	5	24
20	5	5	4	4	5	23	4	5	5	5	5	24	4	4	4	5	4	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24
21	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21
22	5	4	4	4	4	21	5	5	5	4	4	23	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
23	5	5	4	4	5	23	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	4	23	5	4	5	5	5	24
24	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24	5	5	4	4	5	23	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
30	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
31	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
32	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	5	25
33	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
34	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22	5	4	5	5	5	24	5	4	4	5	3	21
35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	3	23
36	5	5	5	5	4	24	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	3	20

37	5	5	5	5	5 <sup>25</sup>	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	3	15
38	4	4	4	4	4 <sup>20</sup>	5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	4	22	3	3	3	3	3	15
39	5	5	5	5	5 <sup>25</sup>	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	3	3	3	3	15
40	4	4	4	4	4 <sup>20</sup>	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
41	5	5	5	5	5 <sup>25</sup>	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
42	5	5	5	5	5 <sup>25</sup>	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
43	5	4	5	5	5 <sup>24</sup>	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21
44	5	5	5	5	5 <sup>25</sup>	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25
45	4	4	4	4	4 <sup>20</sup>	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	3	5	4	18
46	4	4	4	4	4 <sup>20</sup>	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	3	5	4	18
47	4	4	4	4	4 <sup>20</sup>	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	3	5	4	18
48	4	4	4	4	4 <sup>20</sup>	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	3	5	4	18
49	4	4	4	4	4 <sup>20</sup>	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	3	5	4	18
50	4	4	4	4	4 <sup>20</sup>	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	3	5	4	18
51	4	4	5	4	4 <sup>21</sup>	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	5	4	3	5	4	21
52	4	4	4	4	5 <sup>21</sup>	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21
53	5	5	4	5	5 <sup>24</sup>	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	5	5	4	4	4	22	5	4	5	5	5	24
54	4	4	4	4	4 <sup>20</sup>	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
55	4	4	5	5	5 <sup>23</sup>	4	5	4	5	5	23	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	4	5	5	5	5	24
56	4	5	4	5	4 <sup>22</sup>	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	23
57	5	5	4	5	4 <sup>23</sup>	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25
58	4	4	4	4	4 <sup>20</sup>	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24
59	4	4	4	4	4 <sup>20</sup>	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24
60	4	4	5	5	4 <sup>22</sup>	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
61	4	4	4	4	4 <sup>20</sup>	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24
62	4	5	5	5	5 <sup>24</sup>	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	5	24
63	4	4	5	5	4 <sup>22</sup>	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24
64	4	5	4	5	4 <sup>22</sup>	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22	4	5	5	4	4	22
65	5	5	5	5	5 <sup>25</sup>	4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	4	22	4	5	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25
66	4	4	4	4	4 <sup>20</sup>	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20
67	4	4	4	4	4 <sup>20</sup>	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20
68	5	5	5	5	5 <sup>25</sup>	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
69	5	5	5	4	5 <sup>24</sup>	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	23	5	4	4	5	5	23	5	4	5	5	5	24
70	4	4	4	4	4 <sup>20</sup>	5	5	4	4	5	23	4	4	4	3	4	19	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	4	22
71	5	5	5	5	5 <sup>25</sup>	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25
72	5	5	4	4	5 <sup>23</sup>	4	5	5	5	5	24	4	4	4	5	4	21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24
73	4	4	4	4	4 <sup>20</sup>	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21
74	5	4	4	4	4 <sup>21</sup>	5	5	5	4	4	23	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	3	5	5	5	3	21
75	5	5	4	4	5 <sup>23</sup>	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	4	23	3	4	5	5	3	20
76	5	5	5	5	5 <sup>25</sup>	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	3	23
77	5	5	5	5	4 <sup>24</sup>	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	3	20
78	5	5	5	5	5 <sup>25</sup>	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	3	23

## LAMPIRAN IV

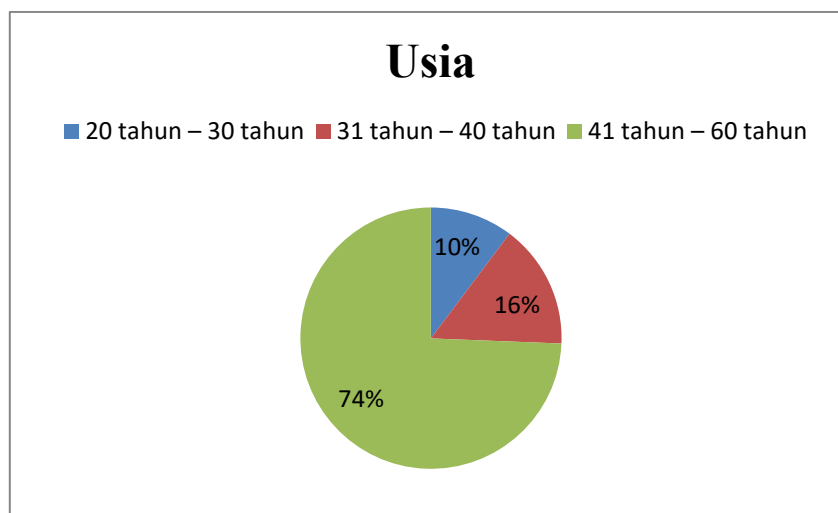
### Data Responden

Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin



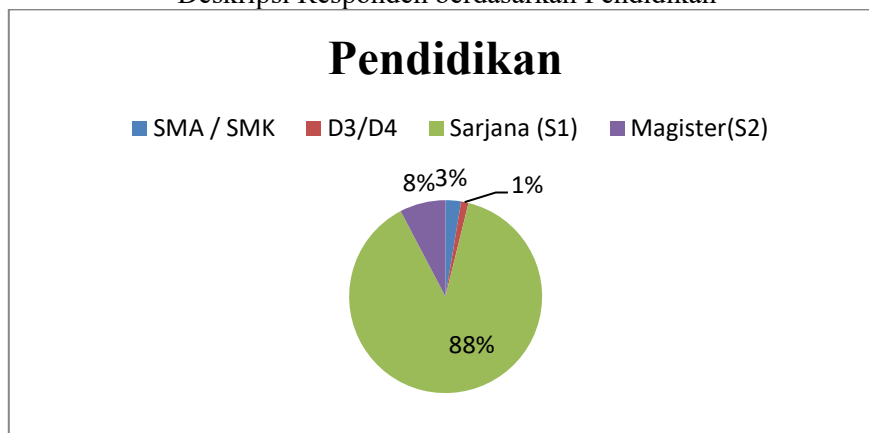
Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	25	32%
Perempuan	53	68%
<b>Jumlah</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>

Deskripsi Responden berdasarkan usia



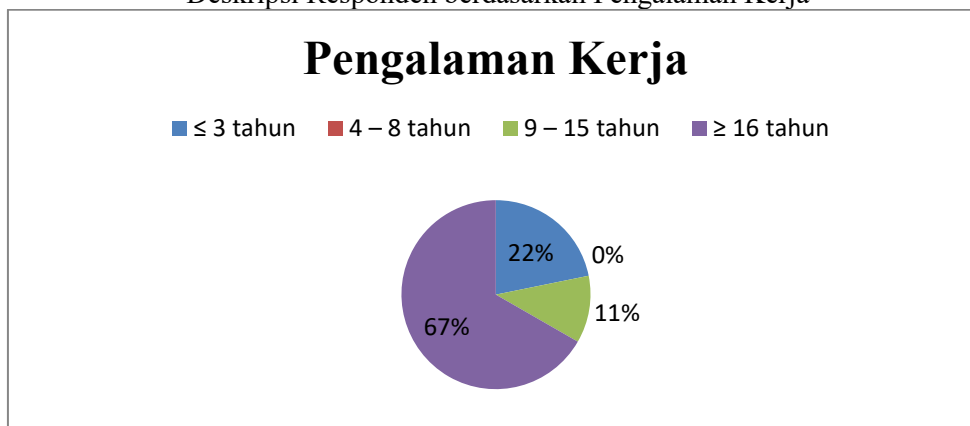
Umur	Jumlah	Persentase
20 tahun – 30 tahun	8	10%
31 tahun – 40 tahun	12	15%
41 tahun – 60 tahun	58	75%
<b>Jumlah</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>

## Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan



Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA / SMK	2	3%
D3/D4	1	2%
Sarjana (S1)	69	88%
Magister(S2)	6	7%
<b>Jumlah</b>	<b>86</b>	<b>100%</b>

## Deskripsi Responden berdasarkan Pengalaman Kerja



Pengalaman Kerja	Jumlah	Persentase
≤ 3 tahun	17	22%
4 – 8 tahun	0	0%
9 – 15 tahun	9	12%
≥ 16 tahun	52	66%
<b>Jumlah</b>	<b>78</b>	<b>100%</b>

## LAMPIRAN V

### HASIL UJI INSTRUMEN

#### Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

#### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.309	.236	.408	.583**	.720**
	Sig. (2-tailed)		.185	.317	.074	.007	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y2	Pearson Correlation	.309	1	.040	.207	.309	.634**
	Sig. (2-tailed)	.185		.868	.382	.185	.003
	N	20	20	20	20	20	20
Y3	Pearson Correlation	.236	.040	1	.577**	.236	.541*
	Sig. (2-tailed)	.317	.868		.008	.317	.014
	N	20	20	20	20	20	20
Y4	Pearson Correlation	.408	.207	.577**	1	.612**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.074	.382	.008		.004	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y5	Pearson Correlation	.583**	.309	.236	.612**	1	.777**
	Sig. (2-tailed)	.007	.185	.317	.004		.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y	Pearson Correlation	.720**	.634**	.541*	.772**	.777**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.014	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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

## Hasil Uji Validitas Integritas

### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.302	.302	.314	.314	.650**
	Sig. (2-tailed)		.196	.196	.177	.177	.002
	N	20	20	20	20	20	20
X1.2	Pearson Correlation	.302	1	.616**	.390	.390	.784**
	Sig. (2-tailed)	.196		.004	.089	.089	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.3	Pearson Correlation	.302	.616**	1	.453*	.242	.761**
	Sig. (2-tailed)	.196	.004		.045	.303	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X1.4	Pearson Correlation	.314	.390	.453*	1	.121	.657**
	Sig. (2-tailed)	.177	.089	.045		.612	.002
	N	20	20	20	20	20	20
X1.5	Pearson Correlation	.314	.390	.242	.121	1	.595**
	Sig. (2-tailed)	.177	.089	.303	.612		.006
	N	20	20	20	20	20	20
X1	Pearson Correlation	.650**	.784**	.761**	.657**	.595**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.002	.006	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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

## Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.036	.303	.032	.545*	.550*
	Sig. (2-tailed)		.880	.195	.895	.013	.012
	N	20	20	20	20	20	20
X2.2	Pearson Correlation	.036	1	.198	.448*	.198	.622**
	Sig. (2-tailed)	.880		.403	.048	.403	.003
	N	20	20	20	20	20	20
X2.3	Pearson Correlation	.303	.198	1	.522*	.467*	.722**
	Sig. (2-tailed)	.195	.403		.018	.038	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2.4	Pearson Correlation	.032	.448*	.522*	1	.290	.704**
	Sig. (2-tailed)	.895	.048	.018		.215	.001
	N	20	20	20	20	20	20
X2.5	Pearson Correlation	.545*	.198	.467*	.290	1	.722**
	Sig. (2-tailed)	.013	.403	.038	.215		.000
	N	20	20	20	20	20	20
X2	Pearson Correlation	.550*	.622**	.722**	.704**	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.003	.000	.001	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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

## Hasil Uji Validitas Kesejahteraan

### Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.381	.792**	.579**	.492*	.790**
	Sig. (2-tailed)		.098	.000	.007	.027	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3.2	Pearson Correlation	.381	1	.571**	.712**	.328	.740**
	Sig. (2-tailed)	.098		.009	.000	.158	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3.3	Pearson Correlation	.792**	.571**	1	.802**	.698**	.942**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009		.000	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3.4	Pearson Correlation	.579**	.712**	.802**	1	.504*	.877**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000		.023	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3.5	Pearson Correlation	.492*	.328	.698**	.504*	1	.738**
	Sig. (2-tailed)	.027	.158	.001	.023		.000
	N	20	20	20	20	20	20
X3	Pearson Correlation	.790**	.740**	.942**	.877**	.738**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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



## Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim

### Correlations

		x4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4
x4.1	Pearson Correlation	1	.704**	.816**	.612**	.204	.879**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.004	.388	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X4.2	Pearson Correlation	.704**	1	.698**	.492*	.123	.795**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.027	.605	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X4.3	Pearson Correlation	.816**	.698**	1	.583**	.458*	.935**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.007	.042	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X4.4	Pearson Correlation	.612**	.492*	.583**	1	.042	.717**
	Sig. (2-tailed)	.004	.027	.007		.862	.000
	N	20	20	20	20	20	20
X4.5	Pearson Correlation	.204	.123	.458*	.042	1	.478*
	Sig. (2-tailed)	.388	.605	.042	.862		.033
	N	20	20	20	20	20	20
X4	Pearson Correlation	.879**	.795**	.935**	.717**	.478*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.033	
	N	20	20	20	20	20	20

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

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

## Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.701	5

## Uji Reliabilitas Integritas

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.726	5

## Uji Reliabilitas Pengembangan Karir

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.669	5

## Uji Reliabilitas Kesejahteraan

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.873	5

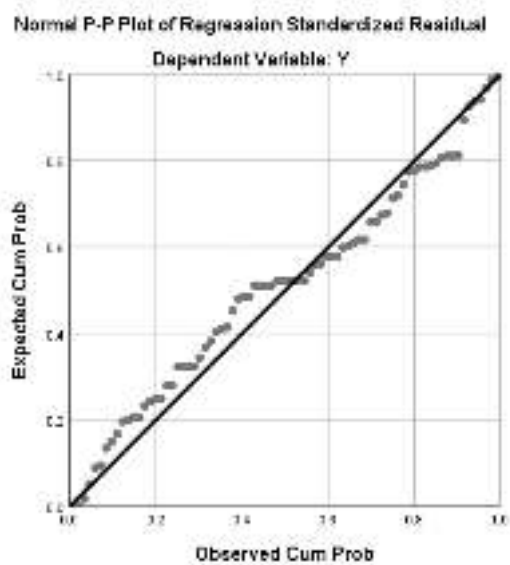
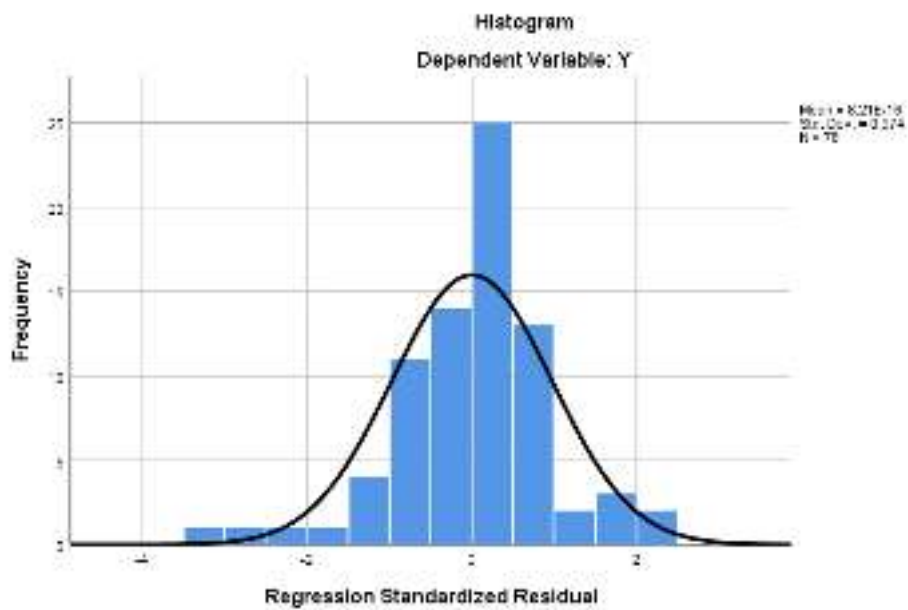
## Uji Reliabilitas Kerjasama Tim

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.819	5

**LAMPIRAN VI****UJI ASUMSI KLASIK**

## Uji Normalitas



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.07016751
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.091
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077 <sup>c</sup>

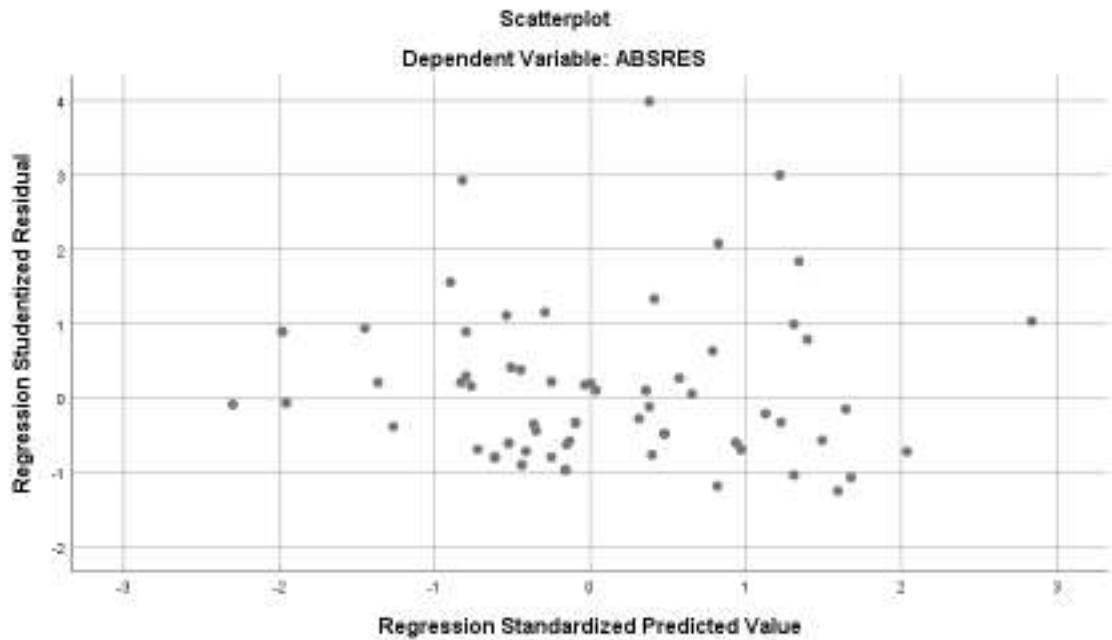
- a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

### Uji Multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.762	1.612			
	X1	.212	.100	.210	.401	2.495
	X2	.406	.098	.402	.417	2.398
	X3	.256	.098	.254	.422	2.367
	X4	.094	.047	.139	.831	1.204

- a. Dependent Variable: Y

## Uji Heterokedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.640	1.089		.588	.558
	X1	.097	.068	.254	1.426	.158
	X2	-.019	.067	-.051	-.290	.772
	X3	-.109	.066	-.288	-1.657	.102
	X4	.036	.032	.140	1.129	.263

a. Dependent Variable: ABSRES

## LAMPIRAN VII

### HASIL UJI HIPOTESIS

#### Uji Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.762	1.612		.473	.638
	X1	.212	.100	.210	2.113	.038
	X2	.406	.098	.402	4.123	.000
	X3	.256	.098	.254	2.619	.011
	X4	.094	.047	.139	2.012	.048

a. Dependent Variable: Y

#### Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216.187	4	54.047	44.740	.000 <sup>b</sup>
	Residual	88.185	73	1.208		
	Total	304.372	77			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

## Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.762	1.612		.473	.638
	X1	.212	.100	.210	2.113	.038
	X2	.406	.098	.402	4.123	.000
	X3	.256	.098	.254	2.619	.011
	X4	.094	.047	.139	2.012	.048

a. Dependent Variable: Y

## Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.843 <sup>a</sup>	.710	.694	1.09910	2.434

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

## LAMPIRAN VIII

## Tabel r, Tabel F dan Tabel t

Tabel r untuk df = 1 - 50

df - (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432



Tabel Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
66	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
67	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
68	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.09	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
69	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
70	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.96	1.92	1.89	1.87
71	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
72	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.88	1.86
73	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
74	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
75	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
76	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
77	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87	1.84
78	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
79	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
80	4.00	3.15	2.75	2.52	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
81	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
82	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
83	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
84	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
85	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
86	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
87	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
88	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
89	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
90	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
91	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
92	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
93	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
94	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
95	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
96	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
97	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
98	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
99	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
100	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
101	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
102	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
103	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
104	3.96	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
105	3.96	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
106	3.96	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
107	3.96	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
108	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
109	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

## Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526