

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI EFIKASI DIRI, KERJASAMA TIM,
BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
(Studi Pada Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah
dan Pengawas Sekolah Kabupaten Karanganyar)**



TESIS

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

Disusun Oleh :

ERNA INDAWATI
NPM : 2019P20032

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

TESIS

**KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI EFIKASI DIRI, KERJASAMA TIM,
BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
(Studi Pada Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah
dan Pengawas Sekolah Kabupaten Karanganyar)**

Diajukan Oleh :

ERNA INDAWATI
NPM : 2019P20032

TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. H. Bambang Mursito, MM (Pembimbing 1)		
2. Ida Aryati, SE, SH, M.Si (Pembimbing 2)		

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama : Erna Indawati

NPM : 2019P20032

Judul Tesis : Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Efikasi Diri, Kerjasama Tim, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Pada Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah Kabupaten Karanganyar).

TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. H. Bambang Mursito, MM (Pembimbing 1)		
2. Ida Aryati, SE, SH, M.Si (Pembimbing 2)		

DISAHKAN PIMPINAN PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM (Dekan Fakultas Ekonomi)		
Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (Kaprodin Manajemen)		
Tanggal Lulus		
Nomor Register		

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS

Nama : Erna Indawati

NPM : 2019P20032

Judul Tesis : Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Efikasi Diri, Kerjasama Tim, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Pada Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah Kabupaten Karanganyar).

Tanggal :

DISETUIJUI DAN DISAHKAN OLEH TIM PENGUJI PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. H. Bambang Mursito, MM (Penguji 1)		
2. Ida Aryati, SE, SH, M.Si (Penguji 2)		
3. Dr. Supawi Pawenang, SE., MM (Penguji 3)		
Tanggal Lulus		
Nomor Register		

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Erna Indawati

NIM : 2019P20032

Judul Tesis : Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Efikasi Diri, Kerjasama Tim, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Pada Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah Kabupaten Karanganyar).

Dengan ini menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan adalah hasil dari karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta, Desember 2021

(Erna Indawati)

MOTTO

Berbuatlah yang terbaik yang aku bisa kepada siapapun, tanpa melihat orang lain sudah berbuat baik atau belum

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar (M.Si). Walaupun masih jauh dari kata sempurna, namun penulis bersyukur telah dapat menyelesaikan Tesis ini dengan tepat waktu.

Karya kecil ini penulis persembahkan kepada:

- a. Bapak dan Ibu yang telah memberi cintanya tanpa batas
- b. Keluarga tercinta yang selalu support semua pilihan hidupku
- c. Sahabat dan Kerabat yang selalu memberi kekuatan diantara kelemahanku

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, Karena atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Efikasi Diri, Kerjasama Tim, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Pada Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah Kabupaten Karanganyar)” 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 Magister Ilmu 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 materil 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 Ilmu Manajemen.

3. Dr. Hj. Sudarwati, S.E., M.M., selaku Kaprodi Magister Ilmu Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta yang juga telah mengizinkan penulis untuk menempuh studi pada program Magister Ilmu Manajemen.
4. Dr. H. Bambang Mursito, MM, selaku dosen pembimbing 1 yang telah meluangkan banyak waktunya untuk membina dan memberikan arahan dalam penulisan tesis ini.
5. Ida Aryati, SE, SH, M.Si, selaku dosen pembimbing 2 yang telah membina dan memberikan arahan dalam penulisan tesis ini.
6. Seluruh Dosen Program Pascasarjana Universitas Islam Batik Surakarta yang telah memberi ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Seluruh staff dan karyawan Program Pascasarjana Universitas Islam Batik Surakarta yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan dalam pengurusan administrasi dalam penulisan tesis ini.
8. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu sehingga tesis ini dapat diselesaikan. Semoga Allah SWT senantiasa membalas kebajikannya. Amin Ya Rabbal'Alamiin

Tidak ada kata yang penulis sampaikan untuk mengungkapkan rasa terima kasih, kecuali seberkas doa semoga amal baiknyadiridlai 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

Erna Indawati

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.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Batasan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Kinerja Karyawan.....	8
1. Pengertian Kinerja.....	8
2. Faktor.....	9
3. Indikator.....	9
B. Efikasi Diri.....	11
1. Pengertian.....	11
2. Aspek-Aspek.....	12
3. Indikator.....	13

C. Kerjasama Tim	13
1. Pengertian.....	13
2. Tujuan Kerjasama Tim.....	14
3. Indikator	15
D. Budaya Organisasi	15
1. Pengertian.....	15
2. Faktor	16
3. Indikator	17
E. Kepuasan Kerja.....	18
1. Pengertian.....	18
2. Faktor	18
3. Indikator	19
F. Penelitian Yang Relevan	20
G. Kerangka Konseptual Penelitian	23
H. Hipotesis	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian	27
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	27
C. Populasi dan Sampel.....	27
D. Teknik Sampling.....	28
E. Sumber Data	28
1. Data Primer	28
2. Data Sekunder	28
F. Variabel Penelitian	28
G. Teknik Pengumpulan Data	29
1. Observasi.....	29
2. Dokumentasi	29
3. Kuesioner/Angket	29
4. Wawancara (<i>Interview</i>)	30
5. Studi Pustaka.....	30
H. Definisi Operasional Variabel dan Kisi-Kisi Instrumen.....	30
I. Uji Instrumen.....	33

J. Analisis Data.....	37
K. Uji Regresi Linear Berganda	39
L. Uji Hipotesis	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
A. Gambaran Umum Perusahaan	44
1. Profil LPPKSPS	44
2. Tugas dan Fungsi LPPKSPS	44
3. Sarana dan Prasarana.....	44
4. Program Kegiatan LPPKSPS	44
5. Capaian Program	45
6. Tantangan LPPKSPS	45
7. Struktur Organisasi LPPKSPS	46
B. Deskripsi Responden.....	47
1. Usia	47
2. Pengalaman Kerja	48
3. Pendidikan.....	48
C. Analisa Data	49
1. Hasil Uji Asumsi Klasik	49
a. Uji Normalitas	49
b. Uji Multikolinearitas	52
c. Uji Heterokedstisitas	52
2. Uji Regresi Linear Berganda.....	54
3. Uji Kelayakan Model	55
4. Uji Hipotesis	56
5. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	61
D. Pembahasan	62
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Implikasi	70
C. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Yang Relevan.	21
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel dan Kisi-Kisi Instrumen.	30
Tabel III.2 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	34
Tabel III.3 Hasil Uji Validitas Efikasi Diri.....	34
Tabel III.4 Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim.....	35
Tabel III.5 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	35
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	35
Tabel III.8 Hasil Uji Uji Reliabilitas.....	36
Tabel IV.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel IV.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	48
Tabel IV.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel IV.4 Hasil Uji Normalitas	51
Tabel IV.5 Hasil Uji Multikolinearitas	52
Tabel IV.6 Hasil Uji Heterokedestisitas.....	53
Tabel IV.7 Hasil Regresi Linear Berganda.....	54
Tabel IV.8 Hasil Uji F.....	56
Tabel IV.9 Hasil Uji t.....	57
Tabel IV.10 Hasil Koefisien Determinasi.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Penelitian.....	24
Gambar IV.1 Struktur Organisasi LPPKSPS.....	46
Gambar IV.2 Grafik Histogram Normalitas.....	50
Gambar IV.3 Grafik Normal P-P Plot.....	50
Gambar IV.5 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	75
➤ Kuisisioner Penelitian.....	75
Lampiran II.....	79
➤ Data Scoring 20 Responden Uji Instrumen.....	79
Lampiran III.....	80
➤ Data Scoring 50 Responden Uji Instrumen.....	80
Lampiran IV.....	82
➤ Data Responden.....	82
Lampiran V.....	83
➤ Hasil Uji Instrumen.....	83
Lampiran VI.....	89
➤ Hasil Uji Asumsi Klasik.....	89
➤ Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	92
➤ Hasil Uji F.....	92
➤ Hasil Uji t.....	92
➤ Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	93
Lampiran VIII.....	94
➤ Tabel r, Tabel F dan Tabel t.....	94

ABSTRACT

Erna Indawati, 2019P20032. Employee Performance in terms of Self-Efficacy, Teamwork, Organizational Culture and Job Satisfaction (Study at the Institute for Development and Empowerment of School Principals and School Supervisors in Karanganyar Regency). Thesis. Saints Postgraduate Program (M.Si). Surakarta Batik Islamic University. 2021.

The purpose of this research is to find out the effect of a variable of self-efficacy, teamwork, organizational culture and job satisfaction on a variable called employee performance at LPPKSPS Karanganyar Regency.

This research has been conducted using an approach called quantitative. The population in all employees who currently work at LPPKSPS Karanganyar Regency which has a total of 100 people. The sample technique used is simple random sampling technique with 50 respondents. Data were collected by questionnaire. The technique for analyzing the data of this research which has been used statistical analysis is multiple linear regression test.

The results of the research that have been carried out have shown that a variable of self-efficacy, teamwork, organizational culture and job satisfaction has a positive and significant impact on a variable called employee performance at LPPKSPS Karanganyar Regency. Suggestions from this research, LPPKSPS Karanganyar Regency in the future will continue to maintain and improve the quality of self-efficacy, teamwork, organizational culture and job satisfaction, so that later it will continue to make employee performance will also continue to increase and of course be better than before.

Keywords: Employee Performance, Self-Efficacy, Teamwork, Organizational Culture, Work Goals

ABSTRAK

Erna Indawati, 2019P20032. Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Efikasi Diri, Kerjasama Tim, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Pada Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah Kabupaten Karanganyar). Tesis. Program Pascasarjana Magister Saints (M.Si). Universitas Islam Batik Surakarta. 2021.

Penelitian yang dilakukan ini mempunyai tujuan untuk dapat mengetahui adanya pengaruh suatu variabel efikasi diri, kerjasama tim, budaya organisasi dan juga kepuasan kerja terhadap variabel yang disebut kinerja karyawan pada LPPKSPS Kabupaten Karanganyar.

Penelitian yang telah dilakukan ini menggunakan pendekatan yang disebut kuantitatif. Populasi dalam semua karyawan yang saat ini bekerja di LPPKSPS Kabupaten Karanganyar yang mempunyai jumlah 100 orang. Teknik sampel yang dipakai yaitu teknik simple random sampling dengan 50 responden. Data dikumpulkan dengan kuisisioner. Teknik untuk analisis data penelitian ini yang telah digunakan analisis statistik yaitu uji regresi linear berganda.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menghasilkan bahwa suatu variabel efikasi diri, kerjasama tim, budaya organisasi dan kepuasan kerja mempunyai positif dan juga signifikan terhadap variabel yang disebut kinerja karyawan di LPPKSPS Kabupaten Karanganyar. Saran dari penelitian ini, LPPKSPS Kabupaten Karanganyar kedepannya tetap mempertahankan dan meningkatkan kualitas efikasi diri, kerjasama tim, budaya organisasi dan kepuasan kerja, sehingga nantinya akan terus membuat kinerja karyawan akan juga semakin terus meningkat dan tentunya jadi lebih bagus dari sebelumnya.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Efikasi Diri, Kerjasama Tim, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi.

Pada dasarnya sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi yang lebih penting lagi bagaimana karyawannya bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya di mana sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam sebuah organisasi. Untuk mengorganisasikannya dibutuhkan adanya seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan agar mencapai kinerja maksimal. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal atau kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja merupakan sejauh mana seseorang telah menerapkan strategi organisasi, baik dalam mencapai tujuan spesifik terkait dengan peran individu atau

dengan menunjukkan kompetensi yang dinyatakan relevan dengan organisasi. Kinerja menjadi konsep multidimensi yang mencakup tiga aspek, yaitu sikap, kemampuan, dan prestasi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang karyawan lakukan atau tidak lakukan (Irmayanthi & Surya, 2020). Kinerja karyawan yang tinggi di dukung dengan kualitas personal yang tinggi, dimana kualitas personal akan memunculkan keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki keadaan ini akan mengarahkan individu merasa gairah dalam bekerja sehingga individu merasa puas terhadap hasil kerjanya (Wastuti, 2018). Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Arifianto, 2018).

Efikasi diri merupakan sebagai keyakinan diri individu terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mengarahkan segala usaha agar berhasil dengan baik dan sukses dalam melaksanakan tugas yang dihadapinya. Efikasi diri merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan satu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu. *Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tingkatan performa yang telah terencana, dimana kemampuan tersebut dilatih, digerakkan oleh kejadian-kejadian yang berpengaruh dalam hidup seseorang (Mahawati & Sulistiani, 2021). Efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri

berhubungan dengan bahwa diri sendiri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan (Mukrodi, 2018).

Kerjasama tim merupakan suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu. Para pemimpin harus memahami dan mengatur tingkat-tingkat perkembangan, kekompakan, norma-norma, dan konflik supaya dapat membangun tim yang efektif (Habibie, dkk., 2017). Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Penyelenggaraan *teamwork* dilakukan karena pada saat ini tekanan persaingan semakin meningkat, para ahli menyatakan bahwa keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada *teamwork* daripada bergantung pada individu-individu yang menonjol. Pembentukan *teamwork* diharapkan akan meningkatkan kerjasama pegawai lebih tinggi, sehingga akan memudahkan tercapainya tujuan perusahaan. Apabila *teamwork* telah berjalan dengan baik maka setiap pegawai akan fokus dalam bekerja dan saling mengingatkan ketika terjadi masalah dalam kelompoknya (Dira dkk., 2020).

Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Berbagai uraian tentang budaya organisasi tersebut dapat disimpulkan bahwa interaksi orang dalam organisasi

menggambarkan budaya pada organisasi tersebut (Manampiring dkk., 2019). Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut (Novziransyah, 2017).

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) membuat keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya (Arda, 2017). Kepuasan kerja merupakan persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya. Perasaan dan sikap dapat positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap pekerjaannya, maka ia puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya jika karyawan bersikap negatif terhadap pekerjaannya maka ia tidak puas terhadap pekerjaannya (Wijaya, 2018).

Penelitian di lakukan pada seluruh pegawai di Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah Kabupaten Karanganyar yang beralamatkan di Kp. Dadapan, Desa, RT.06/RW.07, Dadapan, Jatikuwung, Kec. Gondangrejo, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah 57188

dengan jumlah karyawan 114 orang dan yang dijadikan populasi sebanyak 100 orang karyawan.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Kurangnya efikasi diri dalam diri pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Pegawai dalam menjalankan pekerjaannya kurang kerjasama dengan pegawai lainnya.
3. Budaya organisasi yang tercipta kurang harmonis.
4. Kurang kepuasan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan di atas, maka perumusan masalah yang akan saya angkat dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

D. Batasan Masalah

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

1. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah efikasi diri, kerjasama tim, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

2. Responden dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di LPPKSPS Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 100 karyawan.

E. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

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

Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian lain yang sejenis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Selain manfaat teoritis yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini juga memiliki manfaat praktis yaitu:

1. Memberikan gambaran bagi para pegawai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam bekerja.
2. Sebagai landasan untuk pengambilan keputusan dalam hal pengusulan efikasi diri, kerjasama tim, budaya organisasi dan kepuasan kerja yang baik bagi pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksana suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012: 95). Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak baik, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaannya (Bangun, 2012: 231).

Kinerja karyawan adalah tingkatan pencapaian, hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Simanjuntak, 2015). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 2012).

Dari referensi di atas penulis mempunyai pendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja keras yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai persyaratan dan ketentuan yang dibuat oleh perusahaan serta untuk kepentingan perusahaan pula.

2. Faktor

Menurut Rozarie (2017: 66) penilaian kinerja karyawan 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.

3. Indikator

Menurut Kasmir (2016) penilaian dan pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu:

a. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan menghasilkan suatu produk dan hasil pekerjaan yang mempunyai kualitas tinggi, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

b. Kuantitas (jumlah)

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Perusahaan mengharapkan karyawannya untuk dapat mencapai jumlah target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

c. Waktu (jangka waktu)

Beberapa jenis pekerjaan diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya ada batas waktu minimum dan maksimal yang harus dipenuhi. Pada jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

d. Penekanan biaya

Suatu perusahaan sudah menganggarkan setiap biaya sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut menjadi acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

e. Pengawasan

Setiap aktivitas dalam perusahaan memerlukan pengawasan agar tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan di perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

B. Efikasi Diri

1. Pengertian

Cherian & Jacob 2013, menyatakan bahwa efikasi diri adalah perasaan terhadap kemampuan seorang untuk mengerjakan suatu tugas, sedangkan dari pendapat lain menyatakan efikasi diri adalah percaya terhadap kompetensi diri sendiri dan efektivitas sebagai hasil dari pemberian gratifikasi. Menurut Ghufron (2012: 73) menjelaskan tentang efikasi diri sebagai evaluasi individu terkait kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

Efikasi diri merupakan keyakinan tingkah laku yang akan mengarahkannya kepada hasil yang diharapkan (Syamsu & Juntika, 2016). Efikasi diri dapat diartikan sebagai persepsi mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu (Alwisol, 2015).

Dari referensi di atas penulis berpendapat efikasi diri adalah kegiatan yang dilakukan secara maksimal untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan dan mengarahkannya kepada hasil yang diharapkan.

2. Aspek- Aspek

Menurut Ghufron 2012, membagi aspek efikasi diri menjadi tiga bagian, berikut tiga aspek tersebut:

a. Tingkat (*level*)

Aspek ini berhubungan dengan derajat kesulitan tugas ketika seorang merasa mampu untuk melakukannya. Apabila seorang tersebut dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri seorang tersebut mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat.

b. Kekuatan (*strength*)

Aspek ini berhubungan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau penghargaan seseorang terhadap kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung.

c. Generalisasi (*generality*)

Aspek ini berhubungan dengan luar bidang tingkah laku yang mana seseorang merasa yakin akan kemampuannya. Seseorang dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya.

3. Indikator

Menurut Sya'dullah 2016, indicator dari efikasi diri mengacu pada dimensi efikasi diri yaitu *level*, *strength*, dan *generality*, dengan melihat tiga dimensi ini maka terdapat beberapa indicator dari efikasi diri yaitu:

- a. Yakin dapat melakukan tugas tertentu; individu yakin dapat melakukan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.
- b. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.
- c. Yakin bahwa individu mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
- d. Yakin bahwa dirinya mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
- e. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi atau kondisi.

C. Kerjasama Tim

1. Pengertian

Kerjasama tim adalah pengelompokan yang terjadi di antara makhluk-makhluk hidup yang kita kenal (Lewis Thomas dan Elaine B. Johnson, 2014: 164). Kerja sama tim atau belajar bersama adalah proses beregu (berkelompok) di mana anggota-anggotanya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat. Kerjasama tim yaitu sifat suka kerjasama atau gotong royong adalah tindakan atau sikap mau

bekerjasama dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama dan keuntungan bersama (Samani, 2012: 118).

Kerjasama tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual (Safiansyah, 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 di atas penulis mempunyai pendapat kerjasama tim merupakan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau kelompok berfungsi untuk menyelesaikan tugas-tugas, gotong royong yang berkaitan dengan pekerjaan.

2. Tujuan kerjasama tim

Tujuan kerjasama tim menurut Funali (2014: 60) yaitu:

- a. Dalam memaksimalkan proses kerjasama yang terjadi secara alamiah antar pegawai.
- b. Menciptakan pembelajaran yang berpusat pada peserta didik serta memberikan kesempatan kepada peserta untuk berpartisipasi aktif.
- c. Mengembangkan berpikir kritis dan keterampilan pemecahan masalah,
- d. Mendorong eksplorasi bahan pengajaran yang melibatkan bermacam-macam sudut pandang,
- e. Menghargai pentingnya konteks sosial,

- f. Menumbuhkan hubungan yang saling mendukung dan saling menghargai diantara peserta didik dengan guru,

3. Indikator

Kerjasama tim mempunyai beberapa Indikator yang harus diperhatikan. Indikator kerjasama menurut Fitri (2015) yaitu:

- a. Menggabungkan tenaga pribadi dan orang lain untuk bekerja demi mencapai tujuan ilmiah.
- b. Membagi pekerjaan dengan orang lain dengan satu tujuan.

Herwanto 2016, menetapkan indikator-indikator kerjasama tim yaitu sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan.
- b. Saling berkontribusi.
- c. Mengerahkan kemampuan secara maksimal sehingga dengan demikian hasil dari kerja sama semakin berkualitas.

D. Budaya Organisasi

1. Pengertian

Budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai dan Mulyadi 2012: 374). Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2012: 113).

Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain (Robbins, 2017). Budaya sebagai suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah dan oleh karena itu diharapkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berpikir dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut (Rivai, 2015).

Dari referensi di atas penulis mempunyai pendapat budaya organisasi merupakan sesuatu yang sudah melekat dalam diri para anggota organisasi baik secara internal maupun eksternal untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

2. Faktor

Menurut Tika 2013: 14, fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

- a. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.
- b. Sebagai perekat bagi anggota organisasi dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari anggota organisasi. Mereka bangga sebagai seorang pegawai suatu organisasi ataupun perusahaan. Para pegawai mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan memiliki rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaannya.

- c. Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini tergambar dimana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung, dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.
- d. Sebagai mekanisme dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku anggota-anggota organisasi. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim dan diberi kuasanya anggota organisasi oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan kearah yang sama.

3. Indikator

Indikator budaya organisasi menurut Wibowo (2016) adalah sebagai berikut:

- a. *Individual initiative* (inisiatif seseorang) yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.
- b. *Risk tolerance* (toleransi terhadap resiko) yaitu suatu tingkatan dimana pekerjaan didorong mengambil resiko, menjadi agresif dan inovatif.
- c. *Control* (pengawasan) yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku kerja.
- d. *Management support* (dukungan manajemen) yaitu tingkat dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.
- e. *Communication pattern* (pola komunikasi) yaitu suatu tingkatan dimana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hirarki formal.

E. Kepuasan Kerja

1. Pengertian

Menurut Robbins dan Judge 2015: 78, kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (Hasibuan, 2013: 202).

Kepuasan kerja adalah cara pekerja merasakan mengenai pekerjaannya. Ini merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang didasarkan pada evaluasi aspek-aspek yang berbeda dari pekerjaan (Handayani, 2015). Yuniasanti & Setiawan (2015) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Dari referensi di atas penulis mempunyai pendapat kepuasan kerja merupakan sesuatu yang dirasakan pekerja dalam melakukan pekerjaannya secara sadar tanpa ada paksaan apapun.

2. Faktor

Vanecia 2013, ada beberapa dimensi kepuasan kerja yang dapat digunakan untuk mengungkapkan karakteristik penting mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya. Dimensi itu adalah:

a. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

b. Atasan (*Supervision*)

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

c. Teman sekerja (*Workers*)

Merupakan faktor yang berkaitan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

d. Promosi (*Promotion*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

e. Gaji/Upah (*Pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak

3. Indikator

Menurut Fuad (2015) merumuskan indicator-indikator kepuasan kerja dalam 5 indikator sebagai berikut:

a. Kepuasan dengan gaji

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka.

b. Kepuasan dengan promosi

Kesempatan promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan.

c. Kepuasan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerjasama antar rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual.

d. Kepuasan dengan penyelia

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan organisasi.

e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Unsur ini menjelaskan pandangan karyawan mengenai pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, melalui pekerjaan tersebut karyawan mempunyai kesempatan untuk belajar, dan memperoleh peluang untuk menerima tanggung jawab.

G. 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

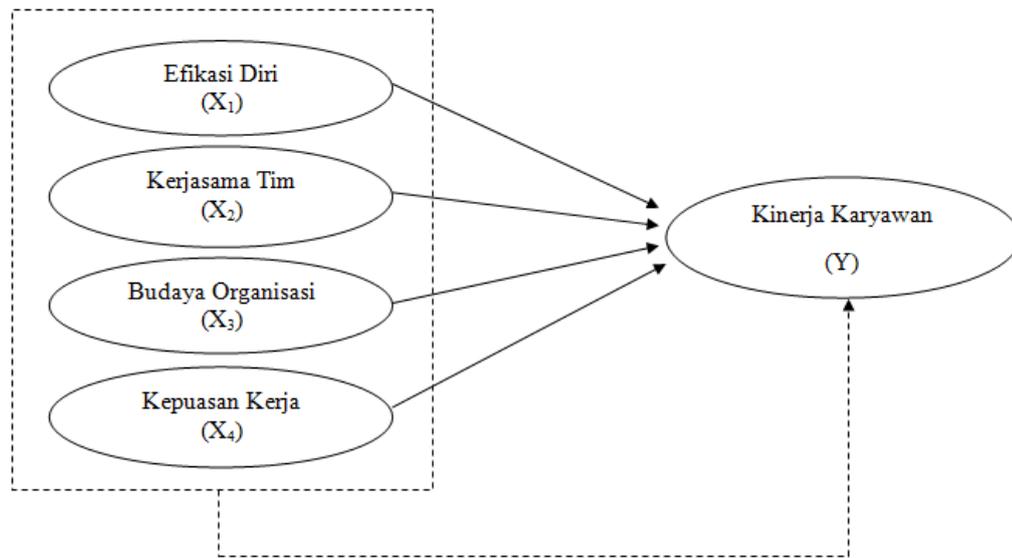
No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
1.	<p><i>Effects of Organisational Culture on Employees Performance: Case of Singapore Telecommunication</i></p> <p>(Paschal & Nizam, 2016)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan metode kuantitatif 2. Populasi dan sample berjumlah 150 responden. 3. Teknik sensus 4. Menggunakan alat analisis SPSS 25 	Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan</p> <p>(Arda, 2017)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi dan sampel dari penelitian ini sebanyak 31 karyawan. 3. Teknik sampling sensus 4. Menggunakan alat analisis SPSS 25 	Kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama dan partial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3.	<p><i>The Effect Of Employees Satisfaction On Employee Performance Through Organizational Commitment</i></p> <p>(Triwahyun & Ekowati, 2017)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan kuantitatif 2. Populasi berjumlah 106 karyawan dan sample berjumlah 86 karyawan 3. Teknik <i>Proportional Random Sampling</i> 4. Metode analisis jalur PLS (<i>path analysis</i>) 	Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4.	<p>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan</p> <p>(Novziransyah, 2017)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan kuantitatif 2. Populasi 221 orang dan sampel 69 orang 3. Menggunakan alat analisis SPSS 25 	Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	<p>Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geo Given Sidoarjo</p> <p>(Habibie dkk., 2017)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode penelitian kuantitatif. 2. Populasi 400 orang 3. Sampel berjumlah 80 orang 4. Menggunakan alat analisis SPSS 25 	Komunikasi, Kerjasama Tim dan Pengambilan Keputusan secara simultan dan partial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan

6.	<i>Effect of Teamwork, Employee Empowerment and Training on Employee Performance</i> (Ahmad & Manzoor, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi berjumlah 495 orang dan sampel yang digunakan 150 orang 3. Menggunakan alat analisis SPSS 25 	Studi ini menemukan bahwa kerja tim, pemberdayaan karyawan, dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan efek positif pada kinerja karyawan
7.	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT Express Kencana Lestari (Express Group) Depok (Mukrodi, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Total populasi dan sampel yang diambil sebanyak 52 orang. 3. Teknik sampling jenuh 4. Menggunakan alat analisis SPSS 25 	Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
8.	Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal (Wastuti, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode kuantitatif 2. Populasi dan sampel berjumlah 40 karyawan 3. Teknik sensus 4. Menggunakan alat analisis SPSS 25 	Terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan
9.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas (Wijaya, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi berjumlah 88 karyawan 3. Sampel yang digunakan 73 karyawan 4. Metode <i>Purposive Sampling</i> 5. Menggunakan alat analisis SPSS 25 	Kepuasan kerja karyawan CV Bukit Sanomas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
10.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Dom Pizza Indonesia Area Tangerang Raya (Arifianto, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode penelitian kuantitatif. 2. Populasi dan sampel sebanyak 109 orang 3. Teknik sensus 4. Menggunakan alat analisis SPSS 25. 	Ada pengaruh positif kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
11.	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Pelestarian Nilai Budaya Sulawesi Utara (Manampiring dkk., 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode kuantitatif 2. Populasi dan sampel berjumlah 34 karyawan 3. Teknik sensus 4. Menggunakan alat analisis SPSS 25 	Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja secara simultan dan partial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
12.	<i>Effect Of Self Efficacy, Training, And Work Environment On Employee Performance PT. Orang Tua Of Surabaya</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode kuantitatif 2. Populasi dan sample berjumlah 40 responden 3. Teknik sensus 4. Menggunakan alat analisis SPSS 25 	Efikasi diri, pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan maupun partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

	(Antares dkk., 2020)		
13.	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Teamwork Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis) (Dira dkk., 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi sebanyak 151 karyawan dan sampel yang digunakan 60 karyawan 3. Metode <i>cluster sampling</i> 4. Menggunakan alat analisis SPSS 25 	Budaya organisasi dan kerjasama tim memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
14.	Pengaruh Budaya Organisasi, Quality Of Work Life Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan (Irmayanthi & Surya, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi dan sampel berjumlah 93 orang pegawai 3. Teknik sensus 4. Menggunakan alat analisis SPSS 25 	Budaya organisasi, <i>Quality Of Work Life</i> dan Kepemimpinan transformasional secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
15.	Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Mahawati & Sulistiani, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi dan sample berjumlah 32 orang 3. Menggunakan teknik sensus 4. Menggunakan alat analisis SPSS 25 	Disiplin kerja dan efikasi diri berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan

H. Kerangka Penelitian

Mempermudah pemahaman dalam melakukan penelitian ini, maka dapat dibuat kerangka penelitian teoritis yang menunjukkan pengaruh efikasi diri, kerjasama tim, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sistematika kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.1 Kerangka Penelitian

I. Hipotesis

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

1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

Mukrodi 2018, menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Express Kencana Lestari (Express Group) Depok. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri maka akan semakin besar pula tingkat kinerja karyawan. Beberapa peneliti lain yang menunjukkan hasil yang sama adalah (Wastuti,

2018); (Antares dkk, 2020); (Mahawati & Sulistiani, 2021). Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H1: Efikasi Diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah.

2. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Habibie dkk 2017, Menyatakan kerjasama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Geo Given Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kerjasama tim maka akan semakin besar pula tingkat kinerja karyawan. Beberapa peneliti lain yang menunjukkan hasil yang sama adalah (Ahmad & Manzoor, 2017) dan (Dira dkk, 2020). Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H2: Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Novziransyah 2017, menyatakan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat budaya organisasi maka akan semakin besar pula tingkat kinerja karyawan. Beberapa peneliti lain yang menunjukkan hasil yang sama adalah (Paschal & Nizam, 2016); (Manampiring dkk, 2019); (Dira dkk, 2020);

(Irmayanthi & Surya, 2020). Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H3: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Arda 2017, menyatakan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan semakin besar pula tingkat kinerja karyawan. Beberapa peneliti lain yang menunjukkan hasil yang sama adalah (Triwahyun & Ekowati, 2017); (Wijaya, 2018); (Arifianto, 2018). Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H4: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif 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 deskriptif kuantitatif untuk mengetahui besaran pengaruh serta signifikansi antara variabel efikasi diri, kerjasama tim, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah Kabupaten Karanganyar yang beralamatkan di Kp. Dadapan, Desa, RT.06/RW.07, Dadapan, Jatikuwung, Kec. Gondangrejo, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah 57188. Penelitian dilakukan selama 3 bulan dari bulan Agustus - Oktober 2021.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2019: 173). Populasi dalam semua karyawan yang bekerja di Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 100 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2019: 179). Jumlah sampel untuk ujicoba dipilih 20 orang karyawan. Untuk penelitian diambil sampel 50 orang dianggap telah mewakili seluruh populasi.

D. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan (Sugiyono, 2019: 118). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* yaitu sampel yang ditarik secara acak dengan menggunakan undian. Cara ini memberi nomor-nomor pada seluruh anggota populasi, lalu secara acak dipilih nomor-nomor sesuai dengan banyaknya jumlah sampel yang dibutuhkan.

E. Sumber Data

Pengumpulan data diperlukan beberapa jenis antara lain:

1. Data primer

Data primer yaitu data diperoleh langsung dari pihak yang diperlukan datanya (Istiatin & Mursito, 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 & Mursito, 2018: 33). Data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari buku-buku terkait dengan Manajemen SDM dan jurnal ilmiah yang berjudul pengaruh efikasi diri, kerjasama tim, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

F. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari efikasi diri,

kerjasama tim, budaya organisasi dan kepuasan kerja dan variabel dependen adalah kinerja karyawan.

G. Teknik 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

Sugiyono (2019: 145) observasi adalah cara pengambilan data dengan melakukan pengamatan langsung. Observasi dilaksanakan di Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah

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 & Mursito, 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 & Mursito, 2018: 36).

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 & Mursito, 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, desertasi maupun sumber sumber lain baik elektronik maupun tercetak (Istiatin & Mursito, 2018: 39).

H. Definisi Operasional Variable dan Kisi-Kisi Instrumen

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

Tabel III.1
Definisi Operasional Variable dan Kisi-Kisi Instrumen

NO	Variabel	Definisi	Indikator	Kisi-Kisi
1.	Kinerja karyawan	Hasil kerja keras yang dilakukan oleh karyawan dalam mencapai persyaratan dan ketetapan yang dibuat oleh perusahaan serta untuk kepentingan perusahaan pula.	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas (mutu) • Kuantitas (jumlah) • Waktu (jangka waktu) • Penekanan biaya • Pengawasan Kasmir (2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai memiliki kualitas kerja yang baik. 2. Pegawai memiliki jumlah jam kerja yang tinggi. 3. Pegawai selalu tepat waktu dalam bekerja 4. Pegawai memiliki keterampilan dalam mengelola biaya semaksimal mungkin.

				5. Pegawai selalu melakukan pengawasan terlebih dahulu sebelum melakukan pekerjaan.
2.	Efikasi diri	Kegiatan yang dilakukan secara maksimal untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan dan mengarahkannya kepada hasil yang diharapkan.	<ul style="list-style-type: none"> • Yakin dapat melakukan tugas tertentu. • Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. • Yakin bahwa individu mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki. • Yakin bahwa dirinya mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan. • Yakin dapat menyelesaikan permasalahan diberbagai situasi atau konsidi. <p>Sya”dullah (2016)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai yakin dapat melakukan tugasnya sendiri. 2. Pegawai selalu memotivasi dirinya agar lebih giat bekerja. 3. Pegawai mampu bekerja lebih keras saat menyelesaikan tugasnya. 4. Pegawai yakin bisa bertahan terhadap masalah yang dihadapinya saat bekerja. 5. Pegawai selalu yakin bisa menyelesaikan permasalahnya dalam kondisi apapun.
3.	Kerjasama tim	Kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau kelompok berfungsi untuk menyelesaikan tugas-tugas, gotong royong yang berkaitan dengan pekerjaan.	<ul style="list-style-type: none"> • Menggabungkan tenaga pribadi dan orang lain untuk bekerja demi mencapai tujuan ilmiah • Membagi pekerjaan dengan orang lain dengan satu tujuan • Tanggung jawab secara bersama-sama 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pegawai selalu mendapatkan dukungan dari atasan dalam melakukan semua pekerjaanya. 2. Pegawai dapat bekerja secara kelompok. 3. Pegawai selalu melakukan koordinasi sebelum melakukan <i>project</i>.

			<p>menyelesaikan pekerjaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saling berkontribusi • Mengerahkan kemampuan secara maksimal sehingga dengan demikian hasil dari kerja sama semakin berkualitas <p>Fitri (2015)</p>	<p>4. Pegawai memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan.</p> <p>5. Pegawai mengerahkan kemampuan secara maksimal untuk kerja sama.</p>
4.	Budaya organisasi	Sesuatu yang sudah melekat dalam diri para anggota organisasi baik secara internal maupun eksternal untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Individual initiative</i> (inisiatif seseorang) • <i>Risk tolerance</i> (toleransi terhadap resiko) • <i>Control</i> (pengawasan) • <i>Management support</i> (dukungan manajemen) • <i>Communication pattern</i> (pola komunikasi) <p>Wibowo (2016)</p>	<p>1. Pegawai memiliki inisiatif terhadap tugas yang sedang dikerjakan.</p> <p>2. Pegawai selalu memikirkan resiko yang akan didapatkan dari kesalahannya.</p> <p>3. Pegawai ingin selalu diawasi atasan saat sedang bekerja.</p> <p>4. Pegawai akan merasa senang saat atasan memberikan dukungan kepadanya.</p> <p>5. Pegawai dapat berkomunikasi secara baik terhadap rekan kerja maupun terhadap atasan.</p>
5.	Kepuasan kerja	Sesuatu yang dirasakan pekerja dalam melakukan pekerjaannya secara sadar tanpa ada paksaan apapun.	<ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan dengan gaji • Kepuasan dengan promosi • Kepuasan dengan rekan kerja • Kepuasan dengan penyelia • Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri <p>Fuad (2015)</p>	<p>1. Pegawai selalu puas terhadap gaji yang dia dapatkan.</p> <p>2. Pegawai akan senang saat dapat dipromosikan oleh atasan.</p> <p>3. Pegawai sangat puas terhadap rekan kerjanya.</p> <p>4. Pegawai selalu senang saat diawasi oleh atasannya.</p> <p>5. Pegawai sangat puas terhadap pekerjaannya saat ini.</p>

I. 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. Untuk pengujian instrument menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistic 25.

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 kinerja karyawan, efikasi diri, kerjasama tim, budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

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

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,743	0,444	Valid
2.	0,566	0,444	Valid
3.	0,782	0,444	Valid
4.	0,828	0,444	Valid
5.	0,581	0,444	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2021

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

Tabel III.3
Hasil uji validitas variabel Efikasi Diri (X₁)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,863	0,444	Valid
2.	0,803	0,444	Valid
3.	0,747	0,444	Valid
4.	0,824	0,444	Valid
5.	0,704	0,444	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2021

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

Tabel III.4
Hasil uji validitas variabel Kerjasama Tim (X₂)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	0,832	0,444	Valid
2.	0,899	0,444	Valid
3.	0,844	0,444	Valid
4.	0,838	0,444	Valid
5.	0,844	0,444	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2021

Tabel di atas 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.

Tabel III.5
Hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi (X₃)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	0,734	0,444	Valid
2.	0,856	0,444	Valid
3.	0,688	0,444	Valid
4.	0,575	0,444	Valid
5.	0,718	0,444	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2021

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

Tabel III.6
Hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja (X₄)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	0,524	0,444	Valid
2.	0,493	0,444	Valid
3.	0,809	0,444	Valid
4.	0,627	0,444	Valid
5.	0,743	0,444	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel kepuasan kerja 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 reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten. Pengambilan keputusan reliabilitas, satu instrument dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2015: 53).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana,

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = Banyaknya soal

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

σ_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 di bawah ini:

Tabel III.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,728	0,60	Reliabel
Efikasi Diri	0,841	0,60	Reliabel
Kerjasama Tim	0,902	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,717	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,608	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan Tabel III.7 di atas, 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.

J. Analisis 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 heterokedaritas. 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). Untuk pengujian analisis data menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistic 25.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2015: 154) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan di atas 0,05 maka data terdistribusi normal.

Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan di bawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2015: 155) pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinieritas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Efek dari multikolinieritas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2015: 164).

K. 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:

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

Keterangan :

Y : Variabel Kinerja karyawan

X₁ : Variabel Efikasi Diri

X₂ : Variabel Kerjasama Tim

X₃ : Variabel Budaya Organisasi

- X_4 : Variabel Kepuasan Kerja
- a : konstanta
- b_1, b_2, b_3, b_4 : koefisien korelasi
- e : *error term* kesalahan pengganggu

L. 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 apakah variabel bebas (*independen*) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependen*). Apabila hasil dari uji F memiliki angka $\text{sig} < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2015: 96). 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*

$\alpha = 0,05$ atau 5 %

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

c. 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

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: 98). 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 karyawan Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah Kabupaten Karanganyar ditinjau dari efikasi diri, kerjasam tim, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

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 sering 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 DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1) Profil LPPKSPS

Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah Kabupaten Karanganyar berdiri tahun 2009 berdasarkan Permendiknas No. 6 tahun 2009. Beralamatkan di Kp. Dadapan Rt. 06/Rw. 07, Desa Jatikuwung Gondangrejo Karanganyar, Jawa Tengah–Indonesia. Wilayah Kerja Seluruh Indonesia (34 Provinsi, 514 Kab/Kota).

2) Tugas dan Fungsi LPPKSPS

Menurut Permendikbud Nomor 26 Tahun 2020 Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah Kabupaten mempunyai tugas melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan calon kepala sekolah, kepala sekolah, calon pengawas sekolah, dan pengawas sekolah.

3) Sarana dan Prasarana

- a. Perpustakaan
- b. Laboratorium Komputer
- c. Area Outbond
- d. Sarana Ibadah
- e. Ruang Makan
- f. Sarana Olahraga

4) Program Kegiatan LPPKSPS

- a. Program Penyiapan Calon Kepala Sekolah (PPCKS).

- b. Program Penguatan Kepala Sekolah (PPKS)
 - c. Program Penyiapan Calon Pengawas Sekolah.
 - d. Program Penguatan Pengawas Sekolah.
- 5) Capaian Program
- a. Capaian kinerja LPPKSPS 5 tahun terakhir 210.505 orang
CKS/CPS/KS/PS
 - 1) Calon PS 1.443 orang
 - 2) Calon KS 49.321 orang
 - 3) Penguatan KS 142.914 orang
 - 4) Penguatan PS 16.827 orang
 - b. Sebaran Penerima STTPP KS/PS
 - 1) 100 % Provinsi telah mengikuti program PPCKS
 - 2) PPCKS Telah diikuti oleh 434 (84%) dari 514 Kab/kota
 - 3) 35 % telah mengikuti PPCKS di seluruh wilayah kab/kota nya.
6. Tantangan LPPKSPS
- a. Kepala Sekolah (Penelitian ACDP pada tahun 2013)
 - 1) Rendahnya Kompetensi supervisi dan Pemanfaatan TIK
 - 2) Gender
 - 3) Kualifikasi
 - 4) Kesenjangan KS di desa dengan di Kota
 - b. Pengawas Sekolah (Penelitian (AIBEP) 2007)
 - 1) Rendahnya Kompetensi Pengawasan Akademik dan manajerial
 - 2) Kesempatan pengembangan profesi
 - 3) Gender

c. SDM LPPKSPS

- 1) Sasaran LPPKSPS yang besar 34 Provinsi, 514 Kab/kota, 311.000 sekolah
- 2) Rerata peserta diklat yang dapat dilayani 4.500 -5.000 Orang

d. Upaya dan Usulan

- 1) Perbaiki sistem rekrutmen Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah
- 2) Memberdayakan SDM yang dimiliki oleh lembaga lain dalam program yang dilakukan oleh LPPKSPS.
- 3) Mengusulkan penambahan tusi dan peningkatan eselon
- 4) Mengusulkan untuk diterbitkannya Juknis Pelaksanaan TUSI secara Daring/Online.
- 5) Dukungan yang kuat untuk pelaksanaan TUSI LPPKSPS

7. Struktur Organisasi LPPKSPS



Sumber: LPPKSPS Karanganyar
Gambar IV. 1 Struktur Organisasi LPPKSPS

B. Deskripsi Responden

Penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 50 responden dari populasi karyawan di Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah Kabupaten Karanganyar. Deskripsi reponden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini ditinjau dari:

1. Usia

Tabel IV.1
Deskripsi Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 - 30 Tahun	9	18%
31 - 39 Tahun	15	30%
40 – 56 Tahun	26	52%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan diagram dan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden dengan kategori usia 40 – 56 tahun lebih banyak dibandingkan responden dengan kategori usia lainnya yaitu sebesar 52%, usia 20 – 30 tahun sebesar 30% dan 31 – 39 tahun sebesar 18%. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia pegawai yang bekerja di Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah Kabupaten Karanganyar adalah 40 – 56 tahun, hal ini disebabkan pindahan dari UPT lain yang memiliki usia lebih dari 40 tahun, penyebab lainnya karena usia widyaiswara yang bergabung dengan LPPKSPS merupakan pindahan dari sekolah yang sebelumnya menjabat sebagai kepala sekolah ataupun pengawas sekolah.

2. Pengalaman Kerja

Tabel IV.2
Deskripsi Responden berdasarkan Pengalaman Kerja

Pekerjaan	Jumlah	Persentase
2 – 10 Tahun	19	38%
11 - 20 Tahun	20	40%
21 – 30 Tahun	9	18%
>30 Tahun	2	4%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan diagram dan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden dengan kategori pengalaman kerja 11 - 20 tahun lebih banyak dibandingkan responden dengan kategori lainnya, yaitu sebesar 40%, diikuti dengan karyawan yang mempunyai pengalaman kerja 2 – 10 tahun sebesar 38%, lalu yang mempunyai pengalaman kerja 21 - 30 tahun sebesar 18%, dan yang terakhir yang mempunyai pengalaman kerja >30 tahun sebesar 2%. Pengalaman kerja antara 11 – 20 tahun menduduki peringkat terbanyak karena LPPKSPS baru merekrut CPNS di tahun 2009.

3. Pendidikan

Tabel IV.3
Deskripsi responden menurut Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	3	6%
D3/D4	1	2%
Sarjana (S1)	27	54%
Magister (S2)	18	36%
Jumlah	50	100%

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat kemampuan SDM dari tingkat pendidikan yang menunjukkan paling banyak responden berpendidikan Sarjana (S1) yang berjumlah 27 orang (54%), kemudian responden

berpendidikan Magister (S2) sebanyak 18 orang (36%), SMA/SMK berjumlah 3 orang (6%) dan D3/D4 yaitu sebanyak 1 orang (2%).

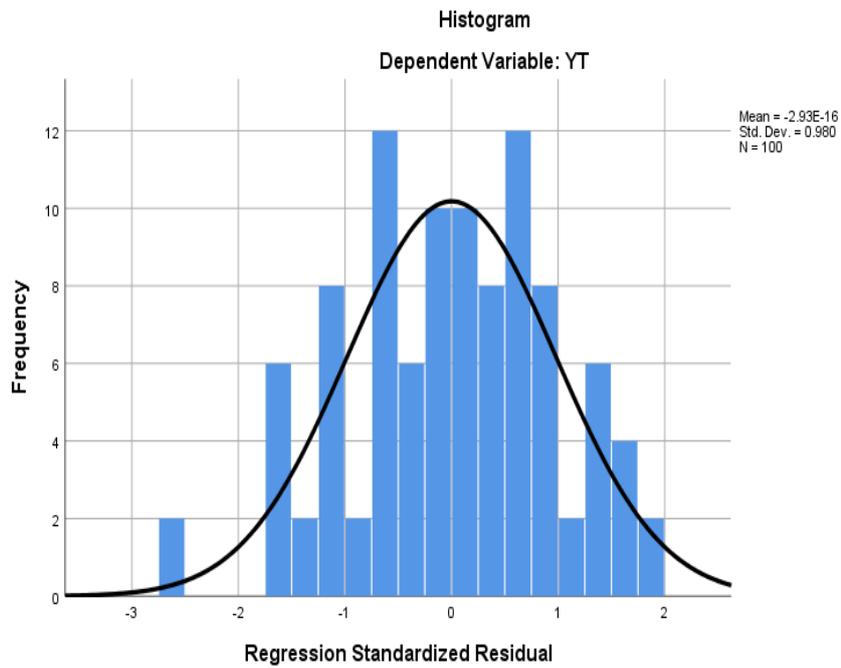
C. Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

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).

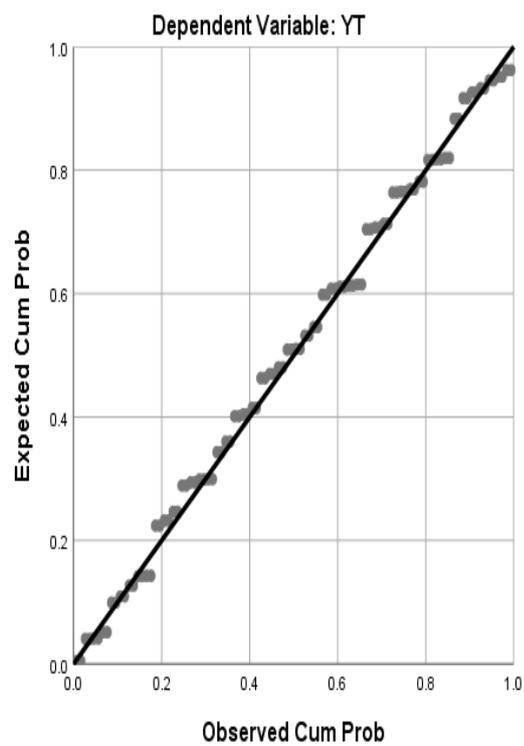
Deteksi normalitas dapat diketahui dengan melihat sebaran data pada sumbu diagonal pada suatu grafik. Dasar dalam pengambilan keputusan uji normalitas (Ghozali, 2015: 163) adalah apabila data tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, 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.



Sumber: Data Primer diolah 2021

Gambar IV.2 Grafik Histogram Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer diolah 2021

Gambar IV.3 Grafik Normal P-P Plot

Pada gambar grafik di atas normal plot dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal karena membentuk lengkungan cekung seperti lonceng. Pada grafik P-P Plot of Regression Standardized Residual di atas 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 Kolmogorov Smirnov test. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43586136
	Most Extreme Differences	
Test Statistic	Absolute	.048
	Positive	.043
	Negative	-.048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

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 ≥ 10 maka dapat dikatakan multikolinearitas (Ghozali, 2015: 105).

Tabel IV.5
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Efikasi Diri	0,737	1,356	Bebas multikolinearitas
Kerjasama Tim	0,712	1,404	Bebas multikolinearitas
Budaya Organisasi	0,601	1,664	Bebas multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,940	1,064	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

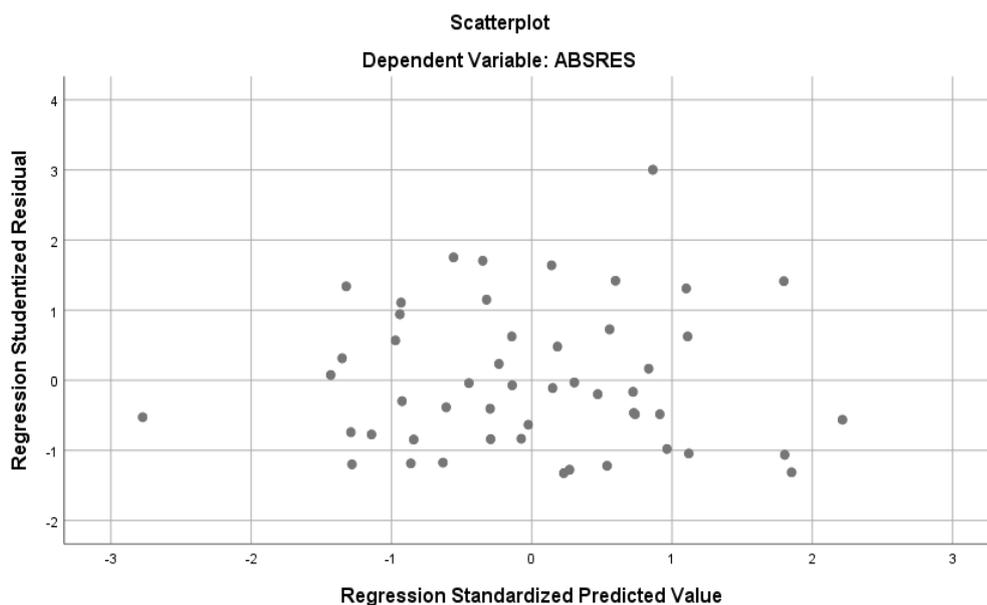
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi terdapat kesamaan jawaban responden satu dengan responden lain. Mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas suatu model dapat dilihat pada gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0. Bisa juga menggunakan uji Glejser, jika variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen maka terjadi heteroskedastisitas dan jika signifikan di atas tingkat kepercayaan 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2015: 139).

Tabel IV.6
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Nilai t	Sig.	Standar	Keterangan
Efikasi Diri	-0,396	0,693	0,05	Bebas Heterokedastisitas
Kerjasama Tim	-0,331	0,741	0,05	Bebas Heterokedastisitas
Budaya Organisasi	0,490	0,625	0,05	Bebas Heterokedastisitas
Kepuasan Kerja	-0,445	0,658	0,05	Bebas Heterokedastisitas

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*Sig.*) dari masing- masing variabel independen adalah efikasi diri bernilai 0,693, kerjasama tim bernilai 0,741, budaya organisasi bernilai 0,625 dan kepuasan kerja bernilai 0,658 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.4 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas terlihat data residual menyebar baik di atas maupun di bawah 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 (Ghozali, 2015: 86). Berdasarkan estimasi regresi berganda diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini:

Tabel IV.7
Hasil Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Unstandardized B	Keterangan
1	(Constant)	0,229	Signifikan
2	Efikasi Diri	0,294	Signifikan
3	Kerjasama Tim	0,250	Signifikan
4	Budaya Organisasi	0,269	Signifikan
5	Kepuasan Kerja	0,182	Signifikan

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,229 + 0,294 X_1 + 0,250 X_2 + 0,269 X_3 + 0,182 X_4 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Konstanta (a) = 0,229

Sebelum ada pengaruh dari efikasi diri, kerjasama tim, budaya organisasi dan kepuasan kerja, kinerja karyawan telah memiliki nilai dasar 0,229.

b. Koefisien Efikasi Diri (b_1) = 0,294

Artinya jika nilai koefisiensi variabel efikasi diri mengalami kenaikan, sementara variabel kerjasama tim, budaya organisasi dan kepuasan kerja diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat dengan perbandingan 1: 0,294.

c. Koefisien Kerjasama Tim (b_2) = 0,250

Artinya jika nilai koefisiensi variabel kerjasama tim mengalami kenaikan, sementara variabel efikasi diri, budaya organisasi dan kepuasan kerja diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat dengan perbandingan 1: 0,250.

d. Koefisien Budaya Organisasi (b_3) = 0,269

Artinya jika nilai koefisiensi variabel budaya organisasi mengalami kenaikan, sementara variabel efikasi diri, kerjasama tim dan kepuasan kerja diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat dengan perbandingan 1: 0,269.

e. Koefisien Kepuasan Kerja (b_4) = 0,182

Artinya jika nilai koefisiensi variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan, sementara variabel efikasi diri, kerjasama tim dan budaya organisasi diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat dengan perbandingan 1:0,182.

3. Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model dengan menggunakan uji F. Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersamaan antara

efikasi diri, kerjasama tim, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Apabila hasil dari uji F memiliki angka sig < 0,05 menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2015: 303). Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan).
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak signifikan).

Berdasarkan pengambilan keputusan tersebut yang dimaksud dengan H_a adalah diterimanya hipotesis dan signifikan, sedangkan H_0 ditolaknya hipotesis dan tidak signifikan. Adapun hasil uji F pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel IV.8
Hasil Uji F

Model	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Standar	Keterangan
Regression	29,422	2,57	0,000	0,05	Model Layak

Sumber : Data Primer diolah 2021

Dari hasil uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $29,422 > 2,57$ dengan signifikan sebesar 0,000 artinya bahwa analisis ini signifikan dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain ada pengaruh antara efikasi diri, kerjasama tim, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah Kabupaten Karanganyar.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi secara parsial besarnya pengaruh variabel efikasi diri, kerjasama

tim, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kriteria pengujian untuk uji t antara lain:

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan antar variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan antar masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.9
Hasil Uji t

Hipotesis	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Standar	Keterangan
H1	4,169	>2,012	0,000	0,05	Diterima
H2	3,446	>2,012	0,001	0,05	Diterima
H3	3,565	>2,012	0,001	0,05	Diterima
H4	2,638	>2,012	0,010	0,05	Diterima

Sumber: Data Primer diolah 2021

Adapun langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

- 1) Uji pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan dengan langkah pengujian sebagai berikut:

- a) Menentukan hipotesa

$H_0: \beta = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

- b) Tingkat signifikansi (0.05)

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

$$= (0,05/2; 50 - 5)$$

$$= (0,025; 50)$$

$$= 2,012$$

c) Kriteria Pengujian

Ho diterima jika $-2,012 \leq t_{hitung} \leq 2,012$

Ho ditolak jika $t_{hitung} < -2,012$ atau $t_{hitung} > 2,012$

d) Menentukan nilai t_{hitung}

Diketahui nilai t_{hitung} pada tabel di atas sebesar 4,169.

e) Keputusan

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,169 > 2,012$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah Kabupaten Karanganyar.

2) Uji pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dengan langkah pengujian sebagai berikut:

a) Menentukan hipotesa

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

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

b) Tingkat signifikansi (0.05)

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

$$= (0,05/2; 50 - 5)$$

$$= (0,025; 50)$$

$$= 2,012$$

c) Kriteria Pengujian

Ho diterima jika $-2,012 \leq t_{hitung} \leq 2,012$

Ho ditolak jika $t_{hitung} < -2,012$ atau $t_{hitung} > 2,012$

d) Menentukan nilai t_{hitung}

Diketahui nilai t_{hitung} pada tabel di atas sebesar 3,446.

e) Keputusan

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,446 > 2,012$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka Ho ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah Kabupaten Karanganyar.

3) Uji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan langkah pengujian sebagai berikut:

a) Menentukan hipotesa

Ho: $\beta = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Ha : $\beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

b) Tingkat signifikansi (0.05)

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

$$= (0,05/2; 50 - 5)$$

$$= (0,025; 50)$$

$$= 2,012$$

c) Kriteria Pengujian

Ho diterima jika $-2,012 \leq t_{hitung} \leq 2,012$

Ho ditolak jika $t_{hitung} < -2,012$ atau $t_{hitung} > 2,012$

d) Menentukan nilai t_{hitung}

Diketahui nilai t_{hitung} pada tabel di atas sebesar 3,565.

e) Keputusan

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,565 > 2,012$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka Ho ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah Kabupaten Karanganyar.

4) Uji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan langkah pengujian sebagai berikut:

a) Menentukan hipotesa

Ho: $\beta = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha : $\beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

b) Tingkat signifikansi (0.05)

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

$$= (0,05/2; 50 - 5)$$

$$= (0,025; 50)$$

$$= 2,012$$

c) Kriteria Pengujian

Ho diterima jika $-2,012 \leq t_{hitung} \leq 2,012$

Ho ditolak jika $t_{hitung} < -2,012$ atau $t_{hitung} > 2,012$

d) Menentukan nilai t_{hitung}

Diketahui nilai t_{hitung} pada tabel di atas sebesar 2,638.

e) Keputusan

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,638 > 2,012$) dan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$ maka Ho ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah Kabupaten Karanganyar.

5. 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 efikasi diri, kerjasama tim, budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan.

Tabel IV.10
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,744	0,553	0,535	1,46578

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai adjusted R square sebesar 0,535. Berarti variabel efikasi diri, kerjasama tim, budaya organisasi dan kepuasan kerja memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan sebesar 53,5% sedangkan sisanya sebesar 46,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti : lingkungan kerja, motivasi kerja, beban kerja dan lain-lain.

D. Pembahasan

1. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah Kabupaten Karanganyar.

Berdasarkan pengujian yang tersaji pada Tabel IV.8 menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi efikasi diri maka pada kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mahawati & Sulistiani, 2021); (Mukrodi, 2018) efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Efikasi Diri merupakan pengaruh paling sentral dan meresap pada pilihan dan tujuan yang ditetapkan karyawan untuk diri mereka sendiri. Efikasi Diri juga sangat berpengaruh pada pendekatan karyawan terhadap

suatu tugas, motivasi untuk terlibat dalam tugas, tingkat upaya yang dilakukan, tingkat kegigihan ketika menghadapi tugas yang sulit dan kinerja karyawan pada tugas tersebut. Oleh karena itu, sangat penting bagi pimpinan untuk meningkatkan efikasi diri pada karyawan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu cara pimpinan untuk meningkatkan efikasi diri pegawai untuk menyelesaikan tugas yang sangat banyak dengan waktu terbatas adalah dengan membebaskan pegawai untuk menentukan tujuan kerjanya dengan demokratis, hal ini cukup efektif, sehingga target tugas dapat diselesaikan dengan baik.

Efikasi diri pegawai LPPKSPS untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan sangat bagus, hal ini tercermin dari realisasi tahun 2020 anggaran LPPKSPS secara keseluruhan adalah 95,62% (sumber data LAKIP LPPKSPS), dengan capaian anggaran indicator sebagai berikut:

- a. Model-model (inovasi) Peningkatan Kompetensi Pendidik dan Tenaga Kependidikan serapan anggarana sebesar 88,6% dan sisa anggaran 11,4%.
- b. Kepala sekolah yang memperoleh peningkatan kompetensi serapan anggaranya sebesar 99,7% dan sisa anggaran 0,03%.

Semua ini terwujud karena efikasi diri pegawai yang tinggi sehingga bisa bekerja dengan kinerja yang baik untuk merealisasikan semua program yang sudah direncanakan. Efikasi diri yang baik membuat kinerja melebihi batas kemampuan, pegawai tidak hanya memegang satu kegiatan tapi

beberapa dalam satu waktu, sehingga tanpa efikasi diri yang baik, sulit untuk meraih kinerja Lembaga yang baik.

Untuj selalu meningkatkan efikasi diri pegawai, Lembaga melakukan *capacity building* dengan memperhatikan potensi diri yang masih dapat ditingkatkan.

2. Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah Kabupaten Karanganyar.

Berdasarkan pengujian yang tersaji pada Tabel IV.8 menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi kerjasama tim maka pada kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Habibie dkk., 2017); (Dira dkk., 2020) kerjasama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiap orang yang berada dalam satu kelompok kerja, perlu kemampuan untuk dapat bekerja sama dengan baik. Tujuannya, agar dapat mencapai sasaran atau target yang sudah ditetapkan instansi, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Pentingnya kerjasama tim juga sering dikaitkan dengan pengembangan karir sekaligus untuk pengukuran kinerja instansi secara keseluruhan. Kerja tim tidak hanya tentang menyelesaikan proyek bersama-sama. Sebab, *teamwork* dalam bekerja pun sebenarnya membantu dalam membangun komunikasi yang efektif, memahami sudut pandang rekan

lainnya, dan belajar mengelola konflik dengan baik. Tentunya kerjasama tim sangat baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk mengadakan sebuah kegiatan pegawai tidak bisa bekerja secara individu, akan tetapi bekerja sebagai tim, baik dalam satu bagian atau antar bagian dalam satu kantor. Untuk menyelenggarakan diklat calon kepala sekolah pertama kali perlunya data proyeksi kebutuhan dari dinas, berapa perlunya kepala sekolah dalam lima tahun kedepan yang diturunkan per tahun proyeksinya ini Kerjasama bagian SI dengan dinas, setelah itu data yang ada diberikan kepada bagian PK untuk disusun proposal kebutuhannya dan diserahkan ke bagian subbag umum untuk disiapkan anggaran dan kontrak yang dibutuhkan agar diklat terselenggara sesuai dengan prosedur.

Pegawai selalu melakukan kordinasi sebelum diklat dimulai, hal ini agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai dengan maksimal, semua memiliki kesempatan yang sama untuk memberikan kontribusi baik ide ataupun saat pelaksanaannya nanti. Hal ini mendapat dukungan penuh dari pimpinan dengan cara menyempatkan waktu untuk terlibat berkordinasi dan memberikan arahan sehingga pegawai menggerakkan seluruh kemampuan untuk mewujudkan kegiatan lembaga dengan kerjasama tim.

Kerjasama tim lebih efektif dalam mencapai tujuan Lembaga, karena wilayah kerja yang luas yaitu seluruh Indonesia dengan jumlah pegawai yang belum banyak. Perencanaan dengan kordinasi yang baik dapat meningkatkan kinerja Lembaga, hal ini dapat terlihat pada daya serap anggaran yang mencapai lebih dari 90%.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah Kabupaten Karanganyar.

Berdasarkan pengujian yang tersaji pada Tabel IV.8 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi budaya organisasi maka pada kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Manampiring *dkk.*, 2019); (Novziransyah, 2017) budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi yang kuat sangat bermanfaat bagi organisasi, yaitu dalam hal memudahkan koordinasi aktivitas dalam organisasi, memudahkan/menghemat komunikasi antar individu atau anggota, karena adanya sikap dan kebersamaan dalam menganut nilai-nilai yang ada, terciptanya keharmonisan hubungan dan kerjasama antar antar karyawan, sehingga motivasi kerja meningkat, kelancaran aktivitas organisasi, meningkatkan prestasi/efektivitas organisasi, pengambilan setiap keputusan dapat dialkukan dengan cepat dan mudah sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan yang ada.

Budaya organisasi yang baik dapat mendukung peningkatan kinerja lembaga, seperti budaya organisasi yang disiplin dan patuh dengan prosedur yang ada dapat meningkatkan kinerja lembaga. LPPKSPS dalam menyelenggarakan diklat terkenal disiplin dan taat prosedur, karena kami

sadar untuk menghasilkan pemimpin yang baik perlu disiplin dan mematuhi prosedur yang ada, budaya seperti ini dapat mempengaruhi peningkatan kinerja Lembaga, pemborosan dapat dikurangi dengan menerapkan disiplin yang baik, dan perbedaan hasil dapat diminimalkan dengan mematuhi prosedur yang ada.

4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah Kabupaten Karanganyar.

Berdasarkan pengujian yang tersaji pada Tabel IV.9 menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi kepuasan kerja maka pada kinerja karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Arda, 2017); (Wijaya, 2018) kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi pergantian, dan meningkatkan kehadiran, mengurangi kecelakaan, mengurangi stres kerja dan mengurangi serikat pekerja. Jika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka menyenangkan dan menarik, mereka akan lebih bersedia memberikan upaya ekstra untuk bekerja demi kepentingan seluruh organisasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada.

Kepuasan kerja di LPPKSPS sudah bagus hal ini dapat terlihat dari rendahnya keterlambatan pegawai saat melaksanakan kewajibannya. Pekerjaan yang mengharuskan pegawai untuk keliling negeri membuat mereka tetap semangat dengan terselesaikannya pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Bekerja keluar daerah sekaligus menambah wawasan pegawai sehingga mereka dapat banyak belajar bagaimana budaya di tempat lain untuk meningkatkan pelayanan Lembaga. Kepuasan kerja yang baik terlihat juga dengan mempersiapkan semua kebutuhan untuk kegiatan sebelum hari pelaksanaannya, sehingga saat pelaksanaannya semua dapat berjalan sesuai dengan yang direncanakan.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Efikasi Diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah Kabupaten Karanganyar.
2. Kerjasama Tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah Kabupaten Karanganyar.
3. Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah Kabupaten Karanganyar.
4. Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah Kabupaten Karanganyar.
5. Nilai adjusted R square sebesar 0,535. Berarti variabel efikasi diri, kerjasama tim, budaya organisasi dan kepuasan kerja memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan sebesar 53,5% sedangkan sisanya sebesar 46,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti : lingkungan kerja, motivasi kerja, beban kerja dan lain-lain.

B. Implikasi

Beberapa implikasi dapat diturunkan dari hasil penelitian ini seperti berikut ini:

1. Efikasi Diri merupakan pengaruh paling sentral dan meresap pada pilihan dan tujuan yang ditetapkan karyawan untuk diri mereka sendiri. Efikasi Diri juga sangat berpengaruh pada pendekatan karyawan terhadap suatu tugas, motivasi untuk terlibat dalam tugas, tingkat upaya yang dilakukan, tingkat kegigihan ketika menghadapi tugas yang sulit dan kinerja karyawan pada tugas tersebut. Oleh karena itu, sangat penting bagi pimpinan untuk meningkatkan efikasi diri pada karyawan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pekerjaan yang banyak terkadang tidak mengenal hari libur dengan durasi kegiatan dari pagi hingga malam dan pegawai tetap semangat. Hal ini menunjukkan efikasi diri pegawai baik dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ataupun lembaga.
2. Setiap orang yang berada dalam satu kelompok kerja, perlu kemampuan untuk dapat bekerja sama dengan baik. Tujuannya, agar dapat mencapai sasaran atau target yang sudah ditetapkan instansi, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Pentingnya kerjasama tim juga sering dikaitkan dengan pengembangan karir sekaligus untuk pengukuran kinerja instansi secara keseluruhan. Kerja tim tidak hanya tentang menyelesaikan proyek bersama-sama. Sebab, *teamwork* dalam bekerja pun sebenarnya membantu dalam membangun komunikasi yang efektif, memahami sudut pandang rekan lainnya, dan belajar mengelola konflik dengan baik. Tentunya kerjasama tim sangat baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Budaya organisasi yang kuat sangat bermanfaat bagi organisasi, yaitu dalam hal memudahkan koordinasi aktivitas dalam organisasi, memudahkan/menghemat komunikasi antar individu atau anggota, karena adanya sikap dan kebersamaan dalam menganut nilai-nilai yang ada, terciptanya keharmonisan hubungan dan kerjasama antar antar karyawan, sehingga motivasi kerja meningkat, kelancaran aktivitas organisasi, meningkatkan prestasi/efektivitas organisasi, pengambilan setiap keputusan dapat dilakukan dengan cepat dan mudah sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan yang ada. Budaya disiplin dan mematuhi prosedur yang sudah disepakati bersama menjadi hal yang selalu dilakukan oleh pegawai di LPPKSPS, hal ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja lembaga.
4. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi pergantian, dan meningkatkan kehadiran, mengurangi kecelakaan, mengurangi stres kerja dan mengurangi serikat pekerja. Jika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka menyenangkan dan menarik, mereka akan lebih bersedia memberikan upaya ekstra untuk bekerja demi kepentingan seluruh organisasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada.

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 efikasi diri, kerjasama tim,

budaya organisasi dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Secara praktis
 - a. Diharapkan Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah Kabupaten Karanganyar kedepannya tetap mempertahankan dan meningkatkan efikasi diri, kerjasama tim, budaya organisasi dan kepuasan kerja yang ada.
 - b. Bagi peneliti yang lain variabel kinerja karyawan juga bisa digunakan untuk penelitian diluar organisasi atau instansi pemerintah karena bisa digunakan untuk kemajuan suatu obyek yang teliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, I., & Manzoor, S. R. (2017). Effect of Teamwork, Employee Empowerment and Training on Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(11), 380–394.
- Antares, Z., Lestariningsih, M., & Kuntardina, A. (2020). Effect of Self Efficacy , Training , and Work Environment on Employee Performance Pt . Orang Tua of Surabaya. *International Conference on Business & Social Sciences*, 1(1), 693–708.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arifianto, C. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Dom Pizza Indonesia Area Tangerang Raya. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 1–8.
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*.
- Dira, A. A., Kusniawati, A., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Teamwork Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 2(2), 147–161.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habibie, A. W., Musriha, & Negoro, B. K. (2017). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan PT Geo Given Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 39–50.
- Irmayanthi, N. P. P., & Surya, I. B. K. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Quality of Work Life Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1–22.
- Istiatin, & Mursito, B. (2018). *Modul Metodologi Penelitian*. Surakarta : Universitas Islam Batik.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok:

PT Rajagrafindo Persada.

- Mahawati, G., & Sulistiani, E. (2021). Efikasi diri dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Bangun Rekaprima*, 7(1), 62–69.
- Manampiring, B., Soegoto, C. K. A. S., Budaya, P., Dan, O., Kerja, P., & Kinerja, T. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Pelestarian Nilai Budaya Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4026–4035.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mukrodi. (2018). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pt Express Kencana Lestari (Express Group) Depok. *Kreatif Jurnal Ilmiah*, 6(1), 88–94.
- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal JUMANTIK*, 2(1), 13–25.
- Paschal, A. O., & Nizam, D. I. (2016). Effects of Organisational Culture on Employees Performance: *International Journal of Accounting and Business Management*, 4(1), 19–26.
- Prawirosentono. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rozarie. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Triwahyun, R., & Ekowati, V. M. (2017). The effect of work satisfaction on employee engagement. *Polish Journal of Management Studies*, 1(1), 1–12.
- Wastuti, S. N. Y. (2018). Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal. *Biblio Couns : Jurnal Kajian Konseling Dan Pendidikan*, 1(2), 35–42.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *AGORA*, 6(2), 15–20.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUISIONER PENELITIAN

Kepada :

Yth. Bapak / Ibu

Pagawai LPPKSPS

Di Klaten

Saya Erna Indawati, mahasiswi Pascasarjana Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta sedang melaksanakan penelitian dalam rangka pengerjaan tesis yang berjudul “Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Efikasi Diri, Kerjasama Tim, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Pada Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah Kabupaten Karanganyar)”.

Responden saya adalah Pegawai Lembaga Pengembangan dan Pemberdayaan Kepala Sekolah dan Pengawas Sekolah Kabupaten Karanganyar. Saya mohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuisioner. Informasi yang Bapak / Ibu berikan hanya untuk data penelitian dalam penyusunan Tesis.

Atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Peneliti,

Erna Indawati

Data Responden

- A. Nama Responden :
- B. Usia : < 20 Tahun 31 – 39 Tahun
 20 - 30 Tahun 40 – 56 Tahun
- C. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan
- D. Pengalaman Kerja : 2 – 10 Tahun 21 - 30 Tahun
 11 – 20 Tahun > 30 Tahun
- E. Pendidikan : SMA/SMK Sarjana (S1)
 D3/D4 Magister (S2)

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 Karyawan

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pegawai memiliki kualitas kerja yang baik.					
2.	Pegawai memiliki jumlah jam kerja yang tinggi.					
3.	Pegawai selalu tepat waktu dalam bekerja.					
4.	Pegawai memiliki keterampilan dalam mengelola biaya semaksimal mungkin.					
5.	Pegawai selalu melakukan pengawasan terlebih dahulu sebelum melakukan pekerjaan.					

2. Efikasi Diri

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pegawai yakin dapat melakukan tugasnya sendiri.					
2.	Pegawai selalu memotivasi dirinya agar lebih giat bekerja.					
3.	Pegawai mampu bekerja lebih keras saat menyelesaikan tugasnya.					
4.	Pegawai yakin bisa bertahan terhadap masalah yang dihadapinya saat bekerja.					
5.	Pegawai selalu yakin bisa menyelesaikan permasalahannya dalam kondisi apapun.					

3. Kerjasama Tim

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pegawai selalu mendapatkan dukungan dari atasan dalam melakukan semua pekerjaanya.					
2.	Pegawai dapat berkerja secara kelompok.					
3.	Pegawai selalu melakukan koordinasi sebelum melakukan <i>project</i> .					
4.	Pegawai memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan.					
5.	Pegawai mengerahkan kemampuan secara maksimal untuk kerja sama.					

4. Budaya Organisasi

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pegawai memiliki inisatif terhadap tugas yang sedang dikerjakan.					
2.	Pegawai selalu memikirkan resiko yang akan didapatkan dari kesalahannya.					
3.	Pegawai ingin selalu diawasi atasan saat sedang bekerja.					
4.	Pegawai akan merasa senang saat atasan memberikan dukungan kepadanya.					
5.	Pegawai dapat berkomunikasi secara baik terhadap rekan kerja maupun terhadap atasan.					

5. Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pegawai selalu puas terhadap gaji yang dia dapatkan.					
2.	Pegawai akan senang saat dapat dipromosikan oleh atasan.					
3.	Pegawai sangat puas terhadap rekan kerjanya.					
4.	Pegawai selalu senang saat diawasi oleh atasannya.					
5.	Pegawai sangat puas terhadap pekerjaannya saat ini.					

LAMPIRAN II

Data Scoring 20 Responden untuk Uji Instrumen

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	YT	ED1	ED2	ED3	ED4	ED5	EDT	KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KTT	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BOT	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KKT
1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	2	4	18
2	5	4	5	5	3	22	5	5	4	4	5	23	4	5	5	4	5	23	4	4	2	4	4	18	3	5	5	3	4	20
3	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	3	5	23
4	4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	3	4	3	4	18
5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	4	23	5	4	3	4	4	20	4	3	4	3	5	19
6	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	4	19
7	5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	5	23	4	5	5	4	4	22	4	5	3	4	5	21	4	4	4	3	4	19
8	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	5	20	4	4	4	3	4	19
9	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	4	24	4	5	4	5	4	22	4	4	2	5	4	19	4	4	4	2	4	18
10	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	4	18	4	4	4	3	4	19
11	4	5	4	4	3	20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	4	3	5	4	19	4	4	4	3	4	19
12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	3	4	4	3	4	18
13	5	3	4	5	4	21	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	5	20	3	4	4	3	4	18
14	5	3	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23
15	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	2	16
16	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	5	5	2	5	5	22	4	3	4	2	4	17
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	4	19
18	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	4	19
19	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	19	4	4	3	4	4	19	3	4	4	3	4	18
20	4	4	5	4	5	22	3	5	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	4	4	2	5	5	20	4	4	4	3	4	19

LAMPIRAN III

Data Scoring 50 Responden untuk Uji Instrumen

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	YT	ED1	ED2	ED3	ED4	ED5	EDT	KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KTT	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BOT	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KKT
1	5	5	4	5	5	24	4	4	5	4	4	21	3	5	5	4	5	22	4	5	3	5	5	22	3	5	5	4	4	21
2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	3	22	5	5	5	5	5	25	4	4	3	5	5	21	5	5	5	5	4	24
3	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	5	3	4	5	22	3	4	3	5	4	19
4	5	5	4	5	5	24	4	4	5	5	5	23	3	5	5	4	5	22	5	5	2	5	3	20	4	4	5	5	4	22
5	5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	3	4	5	5	5	22
6	4	5	3	5	5	22	4	5	4	4	4	21	3	4	3	4	4	18	3	3	1	5	4	16	4	5	5	5	4	23
7	4	5	3	5	3	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	4	5	4	19	5	5	5	5	5	25
8	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	5	20	4	3	4	5	4	20	5	4	5	5	5	24
9	4	5	4	5	4	22	4	5	5	4	4	22	4	5	4	5	4	22	4	3	3	5	5	20	3	4	5	5	5	22
10	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
11	5	5	5	4	3	22	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	3	3	3	3	17	5	4	5	5	5	24
12	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	5	3	4	3	3	18	5	4	5	5	5	24
13	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21	5	3	3	3	3	17	5	4	5	5	5	24
14	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	5	3	3	4	4	19	5	4	5	5	5	24
15	5	3	5	3	4	20	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	3	5	5	22
16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	4	5	5	5	5	24
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	5	4	20	5	5	3	4	4	21
18	4	5	4	3	3	19	3	4	4	3	3	17	3	4	4	4	4	19	4	4	3	5	4	20	5	5	4	4	4	22
19	4	3	4	4	3	18	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	5	23	4	5	3	5	5	22	4	5	5	4	4	22
20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
21	5	5	4	5	5	24	4	5	4	5	4	22	5	5	4	4	4	22	4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	5	25
22	4	3	5	4	4	20	5	4	3	5	4	21	5	4	4	4	5	22	4	4	3	4	4	19	5	5	5	5	5	25
23	5	3	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	5	24	4	4	3	4	5	20	4	4	3	4	5	20
24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25
25	4	5	4	3	4	20	2	4	4	4	3	17	4	4	4	5	5	22	3	3	3	5	3	17	4	4	4	4	4	20

26	5	4	5	5	4	23	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	5	23	4	4	3	3	3	17	4	5	5	5	5	24
27	4	3	3	4	3	17	5	4	4	4	3	20	4	4	4	5	5	22	4	4	2	3	3	16	4	4	4	5	3	20
28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	5	5	21	3	4	4	3	3	17	3	4	4	4	3	18
29	4	4	3	3	4	18	3	4	4	4	4	19	4	4	4	5	5	22	4	4	3	4	3	18	4	5	4	4	3	20
30	5	4	5	4	4	22	4	5	4	4	3	20	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	5	23	3	4	4	4	3	18
31	4	3	4	4	4	19	3	4	4	4	3	18	4	4	4	4	4	20	5	5	3	4	4	21	4	4	4	5	3	20
32	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	3	18	4	4	4	5	4	21	5	5	3	4	4	21	4	5	5	5	5	24
33	5	5	5	5	4	24	4	5	4	5	4	22	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25
34	4	5	4	4	4	21	4	4	5	5	4	22	4	5	5	5	4	23	5	3	2	5	4	19	5	5	5	5	5	25
35	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	21	5	5	2	5	5	22	4	4	4	4	4	20
36	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22	5	4	3	4	4	20	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	2	3	4	16	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	3	23	5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	5	25
39	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	3	3	21	5	5	4	5	5	24	4	3	4	4	3	18
40	5	5	4	4	3	21	4	3	4	4	3	18	4	4	3	3	3	17	4	4	3	4	4	19	5	5	4	5	5	24
41	5	5	4	4	3	21	5	5	4	5	5	24	5	5	5	3	3	21	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25
42	5	4	5	5	3	22	5	5	5	5	5	25	4	3	4	3	3	17	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	5	24
43	5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	5	24	4	3	5	5	5	22	5	5	3	3	4	20	4	5	4	5	5	23
44	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	23	4	4	3	5	3	19	4	4	3	3	4	18	4	5	4	5	5	23
45	4	5	4	3	4	20	4	5	5	5	5	24	3	3	3	3	3	15	3	4	4	3	4	18	3	5	4	5	5	22
46	4	3	4	5	3	19	3	5	5	5	5	23	4	5	3	3	3	18	4	4	4	3	3	18	5	5	5	5	5	25
47	4	4	4	5	3	20	3	4	3	4	5	19	3	4	3	3	3	16	3	3	4	3	4	17	5	5	5	5	5	25
48	4	5	4	5	5	23	3	5	5	5	5	23	5	5	3	5	3	21	5	4	5	3	3	20	5	5	5	5	5	25
49	5	5	4	5	5	24	4	5	4	5	5	23	5	5	3	5	5	23	5	3	5	3	4	20	5	5	5	5	5	25
50	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	3	5	23

LAMPIRAN IV

Data Responden

Deskripsi Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 - 30 Tahun	9	18%
31 - 39 Tahun	15	30%
40 – 56 Tahun	26	52%
Total	50	100%

Deskripsi Responden berdasarkan Pengalaman Kerja

Pekerjaan	Jumlah	Persentase
2 – 10 Tahun	19	38%
11 - 20 Tahun	20	40%
21 – 30 Tahun	9	18%
>30 Tahun	2	4%
Total	50	100%

Deskripsi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	3	6%
D3/D4	1	2%
Sarjana (S1)	27	54%
Magister (S2)	18	36%
Jumlah	50	100%

LAMPIRAN V
HASIL UJI INSTRUMEN

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	YT
Y1	Pearson Correlation	1	.080	.490*	.779**	.270	.743**
	Sig. (2-tailed)		.736	.028	.000	.250	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y2	Pearson Correlation	.080	1	.414	.259	.150	.566**
	Sig. (2-tailed)	.736		.069	.270	.528	.009
	N	20	20	20	20	20	20
Y3	Pearson Correlation	.490*	.414	1	.571**	.321	.782**
	Sig. (2-tailed)	.028	.069		.009	.168	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y4	Pearson Correlation	.779**	.259	.571**	1	.298	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.270	.009		.202	.000
	N	20	20	20	20	20	20
Y5	Pearson Correlation	.270	.150	.321	.298	1	.581**
	Sig. (2-tailed)	.250	.528	.168	.202		.007
	N	20	20	20	20	20	20
YT	Pearson Correlation	.743**	.566**	.782**	.828**	.581**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000	.000	.007	
	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 Efikasi Diri

		Correlations					
		ED1	ED2	ED3	ED4	ED5	EDT
ED1	Pearson Correlation	1	.561*	.517*	.650**	.569**	.863**
	Sig. (2-tailed)		.010	.019	.002	.009	.000
	N	20	20	20	20	20	20
ED2	Pearson Correlation	.561*	1	.504*	.553*	.558*	.803**
	Sig. (2-tailed)	.010		.023	.011	.011	.000
	N	20	20	20	20	20	20
ED3	Pearson Correlation	.517*	.504*	1	.764**	.252	.747**
	Sig. (2-tailed)	.019	.023		.000	.285	.000
	N	20	20	20	20	20	20
ED4	Pearson Correlation	.650**	.553*	.764**	1	.367	.824**
	Sig. (2-tailed)	.002	.011	.000		.112	.000
	N	20	20	20	20	20	20
ED5	Pearson Correlation	.569**	.558*	.252	.367	1	.704**
	Sig. (2-tailed)	.009	.011	.285	.112		.001
	N	20	20	20	20	20	20
EDT	Pearson Correlation	.863**	.803**	.747**	.824**	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	
	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 Kerjasama Tim

		Correlations					
		KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KTT
KT1	Pearson Correlation	1	.572**	.572**	.728**	.749**	.832**
	Sig. (2-tailed)		.008	.008	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
KT2	Pearson Correlation	.572**	1	.780**	.787**	.648**	.899**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.000	.002	.000
	N	20	20	20	20	20	20
KT3	Pearson Correlation	.572**	.780**	1	.545*	.648**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000		.013	.002	.000
	N	20	20	20	20	20	20
KT4	Pearson Correlation	.728**	.787**	.545*	1	.545*	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.013		.013	.000
	N	20	20	20	20	20	20
KT5	Pearson Correlation	.749**	.648**	.648**	.545*	1	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.002	.013		.000
	N	20	20	20	20	20	20
KTT	Pearson Correlation	.832**	.899**	.844**	.838**	.844**	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 Budaya Organisasi

		Correlations					
		BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BOT
BO1	Pearson Correlation	1	.604**	.335	.284	.448*	.734**
	Sig. (2-tailed)		.005	.149	.226	.048	.000
	N	20	20	20	20	20	20
BO2	Pearson Correlation	.604**	1	.435	.491*	.681**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.005		.055	.028	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20
BO3	Pearson Correlation	.335	.435	1	.095	.215	.688**
	Sig. (2-tailed)	.149	.055		.691	.363	.001
	N	20	20	20	20	20	20
BO4	Pearson Correlation	.284	.491*	.095	1	.435	.575**
	Sig. (2-tailed)	.226	.028	.691		.055	.008
	N	20	20	20	20	20	20
BO5	Pearson Correlation	.448*	.681**	.215	.435	1	.718**
	Sig. (2-tailed)	.048	.001	.363	.055		.000
	N	20	20	20	20	20	20
BOT	Pearson Correlation	.734**	.856**	.688**	.575**	.718**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.008	.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 Kepuasan Kerja

		Correlations					
		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KKT
KK1	Pearson Correlation	1	-.039	.165	-.033	.532*	.524*
	Sig. (2-tailed)		.869	.488	.889	.016	.018
	N	20	20	20	20	20	20
KK2	Pearson Correlation	-.039	1	.605**	.162	.009	.493*
	Sig. (2-tailed)	.869		.005	.495	.972	.027
	N	20	20	20	20	20	20
KK3	Pearson Correlation	.165	.605**	1	.511*	.439	.809**
	Sig. (2-tailed)	.488	.005		.021	.053	.000
	N	20	20	20	20	20	20
KK4	Pearson Correlation	-.033	.162	.511*	1	.295	.627**
	Sig. (2-tailed)	.889	.495	.021		.207	.003
	N	20	20	20	20	20	20
KK5	Pearson Correlation	.532*	.009	.439	.295	1	.743**
	Sig. (2-tailed)	.016	.972	.053	.207		.000
	N	20	20	20	20	20	20
KKT	Pearson Correlation	.524*	.493*	.809**	.627**	.743**	1
	Sig. (2-tailed)	.018	.027	.000	.003	.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).

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.728	5

Uji Reliabilitas Efikasi Diri

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.841	5

Uji Reliabilitas Kerjasama Tim

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.902	5

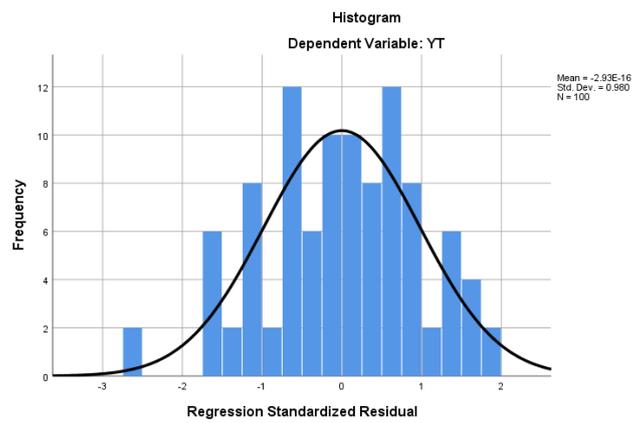
Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.717	5

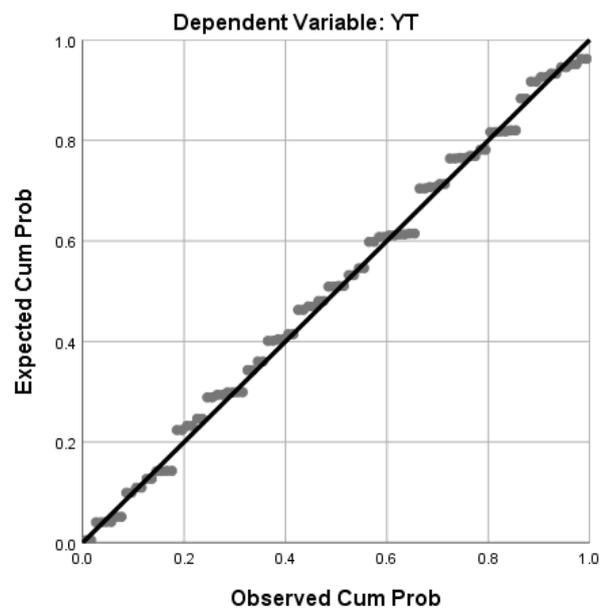
Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.608	5

LAMPIRAN VI
ANALISA DATA
Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43586136
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.048
	Positive	.043
	Negative	-.048
Test Statistic		.048
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

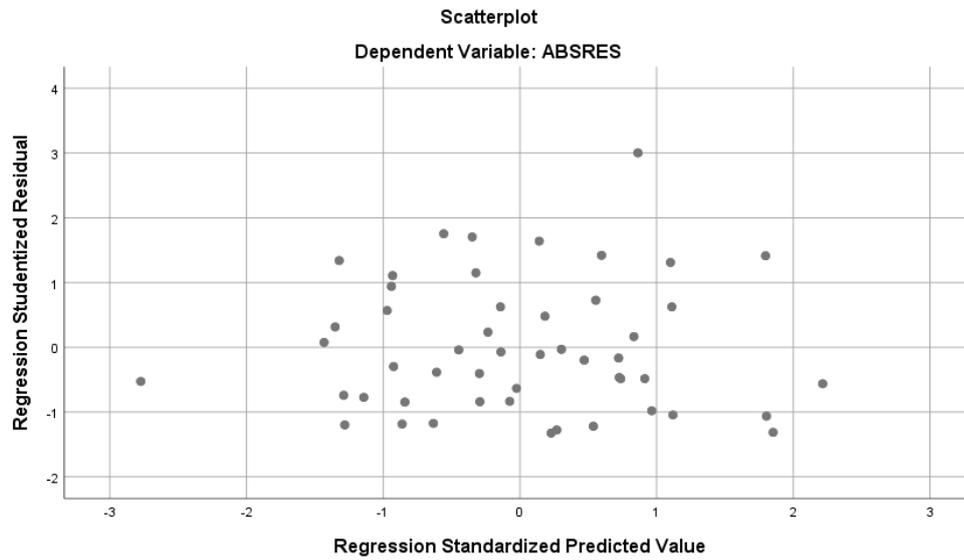
d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.229	2.339			
	EDT	.294	.070	.333	.737	1.356
	KTT	.250	.073	.280	.712	1.404
	BOT	.269	.076	.315	.601	1.664
	KKT	.182	.069	.187	.940	1.064

a. Dependent Variable: YT

Uji Heterokedastisitas



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.783	1.396		1.276	.205
	EDT	-.017	.042	-.047	-.396	.693
	KTT	-.014	.043	-.040	-.331	.741
	BOT	.022	.045	.065	.490	.625
	KKT	-.018	.041	-.047	-.445	.658

a. Dependent Variable: ABSRES

Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	.229	2.339		.098	.922
	EDT	.294	.070	.333	4.169	.000
	KTT	.250	.073	.280	3.446	.001
	BOT	.269	.076	.315	3.565	.001
	KKT	.182	.069	.187	2.638	.010

a. Dependent Variable: YT

Uji F

Model		ANOVA ^a				Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1	Regression	252.852	4	63.213	29.422	.000 ^b
	Residual	204.108	95	2.149		
	Total	456.960	99			

a. Dependent Variable: YT

b. Predictors: (Constant), KKT, EDT, KTT, BOT

Uji t

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	.229	2.339		.098	.922
	EDT	.294	.070	.333	4.169	.000
	KTT	.250	.073	.280	3.446	.001
	BOT	.269	.076	.315	3.565	.001
	KKT	.182	.069	.187	2.638	.010

a. Dependent Variable: YT

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.744 ^a	.553	.535	1.46578	2.147

a. Predictors: (Constant), KKT, EDT, KTT, BOT

b. Dependent Variable: YT

LAMPIRAN VII

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

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 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
46	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
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	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
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	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
52	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	1.89	1.86
53	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
54	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
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	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
57	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
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	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
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	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
63	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
64	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
65	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
66	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
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	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
69	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
70	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
71	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
72	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
73	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
74	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
75	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
76	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
77	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
78	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
79	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
80	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
81	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
82	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
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	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
85	3.95	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
86	3.95	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	1.78
87	3.95	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
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	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
90	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