

**PENGARUH EFIKASI DIRI, INTEGRITAS, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PRASARANA
PERMUKIMAN WILAYAH ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:
PUTRI MAULIDAR
2202120071



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2026**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 - 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 5 Agustus 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

PUTRI MAULIDAR
NPM: 2202120071

Dengan judul:

**PENGARUH EFIKASI DIRI, INTEGRITAS, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PRASARANA PERMUKIMAN
WILAYAH ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui/Mengesahkan:

Ketua Program Studi
Manajemen


Dr. Zuraidah, S.E., M.M.
NIK. 19770123 200807 2 001

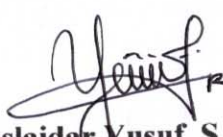

Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M.
NIK. 19721116 201506 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi




Dr. Marlizar, S.E., M.M.
NIK. 9820911 201306 1 0001

Sekretaris


Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si.
NIK. 19706620 200005 2 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 - 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 5 Agustus 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

PUTRI MAULIDAR
NPM: 2202120071

Dengan judul:

**PENGARUH EFIKASI DIRI, INTEGRITAS, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PRASARANA PERMUKIMAN
WILAYAH ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 23 Juli 2026.

Menyetujui/Mengesahkan
Komisi Ujian

Ketua

Sekretaris

Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M.
NIK. 19721116 201506 2 001

Anggota

Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si.
NIK. 19700620 200005 2 001

Anggota

Ikbal Ramzani P, S.E., M.E.
NIK. 19930128 202011001

Rusnaldi, S.E., M.Si.
NIK. 19790615 200507 1 001

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Zuraidah, S.E., M.M.
NIK. 19770123 200807 2 001

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah segala puji syukur ke hadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi berjudul “Pengaruh Efikasi Diri, Integritas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh”. Selanjutnya Shalawat beriringi salam penulis ucapkan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan bagi kita semua.

Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu persyaratan ujian guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis selalu mendapatkan bimbingan, dorongan, serta semangat dari banyak pihak. Pada kesempatan ini dengan segala harapan dan doa penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-sebesarnya kepada.

1. Ayahanda Alm. Muchtar dan Ibunda Nurmi, yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita. Penulis mengucapkan terima kasih atas doa, kasih sayang, perhatian, pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.
2. Kepada saudara kandung penulis, Bang Ahlul Chairi, Mulia Akbar serta Kak Humairah Santi dan Isyana Dewi, juga kakak ipar Kak Destiana. Terimakasih penulis ucapkan untuk dukungan yang berarti serta doanya hingga penulis dapat mencapai titik ini.

3. Bapak Dr. Marlizar, SE, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Zuraidah, SE, M.M, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing I yang dengan penuh kesabaran membimbing penulis hingga sampai pada titik ini. Terima kasih telah percaya, membantu, membimbing, dan selalu mendorong penulis untuk terus berkembang.
6. Ibu Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing II yang dengan penuh kesabaran membimbing penulis hingga sampai pada titik ini. Terima kasih telah percaya, membantu, membimbing, dan selalu mendorong penulis untuk terus berkembang.
7. Kepada sahabat yang telah hadir dalam perjalanan perkuliahan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan dan berbagai cerita yang telah dilalui bersama, baik dalam suka maupun duka. Kehadiran kalian telah menjadi bagian penting yang membuat proses perkuliahan dan penyusunan skripsi ini terasa lebih ringan untuk dijalani. Setiap diskusi, canda, bantuan serta semangat yang diberikan menjadi kenangan berharga yang akan selalu penulis ingat. Semoga langkah yang akan kita tempuh ke depan senantiasa dipenuhi kemudahan, keberkahan dan kesuksesan.
8. Terakhir, penulis mengucapkan terima kasih kepada diri sendiri. Terima kasih karena telah mampu melewati berbagai proses yang tidak selalu mudah, menghadapi keraguan, rasa takut, kegagalan, dan berbagai keadaan yang

terkadang menguras tenaga maupun pikiran. Tidak semua perjuangan dapat dilihat oleh orang lain, namun setiap langkah kecil yang tetap diusahakan hingga hari ini telah mengantarkan penulis sampai pada tahap ini. Terima kasih putri maulidar kamu sudah sejauh ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan yang telah diberikan dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan menjadi bahan masukan dalam dunia pendidikan, Aamin Yaa Robbal Aalamin.



Banda Aceh, Juni 2026
Penulis

Putri Maulidar

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
ABSTRAK.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Kinerja Pegawai	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	11
2.1.1.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	14
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	16
2.1.2 Efikasi Diri.....	16
2.1.2.1 Pengertian Efikasi Diri	16
2.1.2.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi Efikasi Diri.....	18
2.1.2.3 Indikator Efikasi Diri.....	20
2.1.3 Integritas	20
2.1.3.1 Pengertian Integritas.....	20
2.1.3.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi Integritas	22
2.1.3.3 Indikator Integritas	24
2.1.4 Kepuasan Kerja	24
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	24
2.1.4.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	27
2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	29
2.2 Penelitian Sebelumnya	30
2.3 Kerangka Pemikiran	33
2.4 Hipotesis Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Desain Penelitian	35

3.1.1 Tujuan Penelitian	35
3.1.2 Jenis Penelitian.....	35
3.1.3 Horizon Waktu.....	36
3.1.4 Unit Analisis	37
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	37
3.2.1 Populasi.....	37
3.2.2 Sampel.....	38
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	39
3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	41
3.5 Teknik Analisis Data	43
3.6 Pengujian Data.....	44
3.6.1 Pengujian Validitas	44
3.6.2 Pengujian Reliabilitas	45
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	45
3.7 Pengujian Hipotesis	48
3.7.1 Uji-t (Parsial)	49
3.7.2 Uji-F (Simultan).....	50
3.7.3 Uji-R ² (Determinasi).....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
4. 1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	52
4.1.1 Sejarah Singkat	52
4.1.2 Visi dan Misi.....	54
4.1.3 Struktur Organisasi	54
4.2 Karakteristik Responden.....	55
4.3 Deskriptif Variabel Penelitian	59
4.3.1 Variabel Kinerja Pegawai	59
4.3.2 Variabel Efikasi Diri	61
4.3.3 Variabel Integritas.....	62
4.3.4 Variabel Kepuasan Kerja	64
4.4 Hasil Pengujian Data	66
4.4.1 Uji Validitas dan Reabilitas	66
4.4.2 Uji Asumsi Klasik.....	68
4.4.3 Uji Analisis Regresi Berganda.....	72
4.4.4 Uji Hipotesis	73
4.5 Pembahasan	77
4.5.1 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai	77
4.5.2 Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai	78
4.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	79
4.5.4 Pengaruh Efikasi Diri, Integritas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	80
4.6 Implikasi Penelitian	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	83
5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Saran	84

DAFTAR PUSTAKA.....	86
---------------------	----



**PENGARUH EFIKASI DIRI, INTEGRITAS, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PRASARANA
PERMUKIMAN WILAYAH ACEH**

PUTRI MAULIDAR
NPM: 2202120071

Pembimbing 1: Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M.

Pembimbing 2: Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh efikasi diri, integritas, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 218. Sampel penelitian ditetapkan sebanyak 69 karyawan sebagai responden. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik *random sampling* (pengambilan sampel acak). Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan dengan pembagian kuesioner. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan efikasi diri dan integritas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh. Sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh. Selanjutnya efikasi diri, integritas, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Efikasi Diri, Integriras, Kepuasan Kerja.

***THE EFFECT OF SELF-EFFICACY, INTEGRITY, AND JOB SATISFACTION
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE ACEH REGIONAL HOUSING
INFRASTRUCTURE OFFICE***

PUTRI MAULIDAR
SN: 2202120071

Supervisor : Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M.

Co-Supervisor : Yuslaidar Yusuf, S.E., M.Si.

ABSTRACT

This study uses quantitative analysis methods to examine and analyze the effects of self-efficacy, integrity, and job satisfaction on employee performance at the Aceh Regional Housing Infrastructure Agency. The population for this study consisted of 208 individuals. The sample comprised 69 employees who served as respondents. Sampling was conducted using random sampling techniques. The data used were primary data collected through the distribution of questionnaires. The analysis technique employed multiple linear regression. The results indicate that self-efficacy and integrity have a positive and significant effect on employee performance at the Aceh Regional Housing Infrastructure Agency. Meanwhile, job satisfaction does not have a significant effect on employee performance at the Aceh Regional Housing Infrastructure Agency. Furthermore, self-efficacy, integrity, and job satisfaction simultaneously influence employee performance at the Aceh Regional Housing Infrastructure Agency.

Keywords: Employee Performance, Self-Efficacy, Integrity, Job Satisfaction.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam pertumbuhan organisasi, salah satu komponen penting yang perlu mendapatkan perhatian khusus adalah sumber daya manusia (SDM), dengan adanya sumber daya manusia yang baik dapat memberikan manfaat dan nilai lebih bagi organisasi atau instansi sehingga perusahaan berpotensi mendapat keuntungan yang diinginkan, juga berdampak bagi kejayaan organisasi. Kesuksesan suatu organisasi dapat dilihat dari kemampuan kinerja pegawainya. Dengan memilih pekerja yang berorientasi pada keunggulan, organisasi berpeluang lebih besar untuk mencapai serta mewujudkan tujuan, visi dan misi yang telah ditetapkan.

Perkembangan organisasi sektor publik pada era modern saat ini dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel kepada masyarakat. Tuntutan tersebut menempatkan sumber daya manusia sebagai kunci keberhasilan organisasi, karena kualitas kinerja pegawai sangat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Dalam instansi pemerintah, peningkatan kinerja pegawai menjadi isu strategis yang harus mendapat perhatian khusus, mengingat peran aparatur negara tidak hanya sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai pelayan publik yang bertanggung jawab terhadap kepuasan masyarakat.

Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh sebagai salah satu instansi pemerintah yang berada di bawah naungan Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian PUPR, yang bergerak di bidang prasarana dan permukiman memiliki peran penting dalam melaksanakan perencanaan dan penyiapan teknis, pemantauan

dan evaluasi pembangunan sarana dan prasarana permukiman, pengelolaan informasi pelaksanaan pembangunan permukiman, penanggulangan pasca bencana, dan fasilitasi serah terima aset. Dengan banyaknya sub bidang dan tanggung jawab pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh, maka kinerja pegawai sangat dibutuhkan. Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut menuntut kinerja pegawai yang optimal, profesional, serta berorientasi pada hasil. Namun, dalam praktiknya kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis semata, melainkan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis dan sikap kerja yang melekat pada individu pegawai itu sendiri yang mendukung pengembangan potensi karyawan, peningkatan efikasi kerja dan integritas karyawan juga memberikan kepuasan kerja karena peranan karyawan yang menjadi salah satu faktor keberhasilan dalam menjalankan suatu organisasi atau instansi.

Faktor tersebut memiliki peranan penting karena dapat memengaruhi kinerja pegawai di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh. Salah satunya faktor internal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah efikasi diri, di tengah perkembangan teknologi dan digitalisasi kerja yang semakin pesat, mempunyai efikasi diri yang tinggi merupakan hal yang penting untuk tetap bertahan dan tidak tergantikan. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mampu bertahan dan berkembang di bawah tekanan yang sulit sekalipun. Keyakinan ini membuat mereka lebih siap menghadapi lingkungan kerja yang dinamis dan tidak mudah tergantikan oleh teknologi. Efikasi diri merupakan aspek penting dari kesadaran diri yang berdampak besar dalam kehidupan sehari-hari.

Efikasi diri berkembang secara bertahap seiring dengan peningkatan kemampuan dan pengalaman yang diperoleh seseorang. Efikasi diri menggambarkan seberapa besar upaya dan ketangguhan seseorang dalam menghadapi berbagai hambatan maupun tekanan. Individu yang memiliki tingkat efikasi diri tinggi cenderung memiliki pola sikap dan tindakan yang lebih adaptif dalam menghadapi beragam situasi, mampu menyesuaikan diri dengan kondisi apapun, serta menghasilkan respons dan hasil yang bersifat positif (Lubis et al., 2022).

Namun, kemampuan individu dalam bekerja tidak hanya ditentukan oleh keyakinan diri saja. Dalam lingkungan organisasi, khususnya instansi pemerintah, integritas menjadi faktor penting yang menentukan kualitas kinerja pegawai. Ini diperkuat oleh Purwanggono (2024) yang menyatakan bahwa integritas merupakan salah satu nilai yang dianggap sangat penting untuk dimiliki setiap individu, terutama dalam dunia pendidikan dan profesi. Sejalan dengan pendapat Magdalena et al. (2025) bahwa integritas merupakan unsur yang tidak dapat dilepaskan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Karena itu, upaya untuk memperkuat integritas menjadi hal yang penting guna mendorong peningkatan kinerja pegawai sekaligus memperbesar daya saing organisasi. Ketika seseorang memiliki efikasi diri yang baik tetapi tidak didukung oleh integritas yang kuat, maka potensi kinerja optimal tidak dapat tercapai sepenuhnya.

Integritas dapat dipahami sebagai keselarasan antara ucapan dan tindakan, serta konsistensi perilaku yang didasarkan pada prinsip yang dianut individu. Yang berarti, pegawai yang memiliki integritas bukan hanya kompeten, tetapi layak dipercaya. Nilai integritas yang melekat pada diri pegawai berperan besar dalam

mendukung pencapaian kinerja. Integritas turut membentuk budaya kerja yang mengutamakan kejujuran, tanggung jawab dan kepercayaan, sehingga mampu meningkatkan loyalitas serta etos kerja.

Kinerja pegawai turut dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Pegawai yang memiliki keyakinan diri tinggi dan menjalankan pekerjaannya dengan integritas biasanya memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya sehingga lebih mudah merasa puas. Kepuasan kerja merupakan bentuk evaluasi emosional dari pengalaman seseorang terhadap tugas dan pekerjaannya, yang dapat muncul sebagai rasa puas ataupun tidak puas. Pegawai yang merasa puas biasanya memperoleh kenyamanan serta kesenangan dalam menjalankan pekerjaannya, sementara mereka yang merasa tidak puas cenderung mengalami ketidaknyamanan atau tekanan terkait profesinya (Pazrina, 2024). Ketidakpuasan ini dapat timbul akibat berbagai kondisi, seperti suasana kerja yang kurang mendukung, beban tugas yang terlalu berat, kompensasi yang dianggap tidak layak, terbatasnya kesempatan untuk berkembang, serta minimnya penghargaan atas kinerja. Situasi tersebut dapat menyebabkan penurunan kinerja yang cukup signifikan. Selain itu, kondisi ini juga dapat menurunkan harapan pegawai terhadap peluang mereka untuk berkembang dan mencapai tujuan organisasi (Pazrina, 2024).

Berdasarkan hasil survei awal pada November 2025 yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner terhadap 23 orang pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh, diperoleh gambaran sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Hasil Pra-Survei dengan Pegawai Balai Prasarana Permukiman
Wilayah Aceh

No	Indikator	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Skor	Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%		
Kinerja Pegawai (Y)													
1	Kualitas Kerja	0	0	2	8,7	6	26,1	12	52,2	3	13	85	3,70
2	Kuantitas Kerja	0	0	3	13	8	34,8	10	43,5	2	8,7	80	3,48
3	Disiplin Waktu	1	4,3	5	21,7	9	39,1	6	26,1	2	8,7	72	3,13
Rata-rata													3,44
Efikasi Diri (X1)													
No	Indikator	Sangat Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Skor	Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%		
1	Pengalaman Masa Lalu	0	0	3	13	7	30,4	10	43,5	3	13	82	3,57
2	Persuasi Verbal	0	0	4	17,4	7	30,4	10	43,5	2	8,7	79	3,43
3	Isyarat Emasional	1	4,3	5	21,7	9	39,1	16	26,1	2	8,7	72	3,13
Rata-rata													3,38
Integritas (X2)													
No	Indikator	Sangat Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Skor	Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%		
1	Jujur	0	0	2	8,7	6	26,1	12	52,2	3	13	85	3,70
2	Tanggung Jawab	0	0	3	13	7	30,4	11	47,8	2	8,7	81	3,52
3	Konsisten	1	4,3	6	26,1	8	34,8	6	26,1	2	8,7	71	3,09
Rata-rata													3,44
Kepuasan Kerja (X3)													
No	Indikator	Sangat Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Skor	Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%		
1	Supervisi	0	0	3	13	7	30,4	11	47,8	2	8,7	81	3,52
2	Apresiasi	0	0	4	17,4	8	34,8	9	39,1	2	8,7	78	3,39
3	Promosi	1	4,3	7	30,4	8	34,8	5	21,7	2	8,7	169	3,00
Rata-rata													3,30

Sumber: Data primer (diolah)

Berdasarkan hasil pra-survei pada variabel kinerja pegawai (Y) terhadap 23 pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh, diketahui bahwa tingkat kinerja pegawai berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,44. indikator kualitas kerja memperoleh nilai mean tertinggi yaitu 3,70, yang menunjukkan bahwa pegawai telah mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi. Selanjutnya, indikator kuantitas kerja memperoleh nilai mean sebesar

3,48, yang menunjukkan bahwa pegawai cukup mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang di berikan. Sementara itu, berdasarkan indikator disiplin waktu memperoleh nilai mean terendah yaitu 3,13, yang menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun kinerja pegawai tergolong cukup baik, aspek kedisiplinan waktu masih perlu mendapat perhatian agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan lebih optimal.

Berdasarkan hasil pra-survei pada variabel efikasi diri (X_1) terhadap 23 pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh, diketahui bahwa tingkat efikasi diri pegawai berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,38. indikator pengalaman masa lalu memperoleh nilai mean tertinggi yaitu 3,57, yang menunjukkan bahwa pengalaman yang dimiliki pegawai cukup membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi berbagai tantangan kerja. Selanjutnya, indikator persuasi verbal memperoleh nilai mean sebesar 3,43, yang menunjukkan bahwa dukungan dan motivasi dari lingkungan kerja cukup berperan dalam meningkatkan keyakinan pegawai terhadap kemampuannya. Sementara itu, indikator isyarat emosional memperoleh nilai mean terendah yaitu 3,13, yang menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih merasa kurang yakin terhadap kemampuannya ketika menghadapi tekanan atau situasi kerja tertentu. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kepercayaan diri pegawai agar mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih optimal.

Berdasarkan hasil pra-survei pada variabel integritas (X_2) terhadap 23 pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh, diketahui bahwa tingkat integritas pegawai berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,44. indikator

jujur memperoleh nilai mean tertinggi yaitu 3,70, yang menunjukkan bahwa pegawai telah berupaya menjalankan pekerjaan dengan menjunjung tinggi nilai kejujuran. Selanjutnya indikator tanggung jawab memperoleh nilai mean sebesar 3,52, yang menunjukkan bahwa pegawai cukup bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sementara itu, indikator konsisten memperoleh nilai mean terendah yaitu 3,09, yang mengindikasikan bahwa masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya konsisten dalam menjalankan tugas sesuai dengan aturan dan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan penerapan nilai integritas agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan secara efektif dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan hasil pra-survei pada variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap 23 pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,30. indikator supervisi memperoleh nilai mean tertinggi yaitu 3,52, yang menunjukkan bahwa hubungan kerja serta pengawasan yang diberikan oleh atasan telah berjalan dengan cukup baik. Selanjutnya, indikator apresiasi memperoleh nilai mean sebesar 3,39, yang menunjukkan bahwa pegawai cukup merasakan adanya penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan. Sementara itu, indikator promosi memperoleh nilai mean terendah yaitu 3,00, yang menunjukkan bahwa sebagian pegawai masih merasa kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan dan pengembangan karir belum sepenuhnya sesuai dengan harapan. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun tingkat kepuasan kerja tergolong cukup baik, aspek promosi dan pengembangan karir masih perlu mendapat perhatian untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan.

Peneliti menemukan penelitian sebelumnya menunjukkan adanya temuan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagian penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja dan efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Yuliana & Fadhli (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki arah hubungan negatif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Yustiana et al. (2023) menemukan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan serupa juga di temukan oleh Ramadhan (2022) yang menyatakan bahwa efikasi diri menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan adanya inkonsistensi antara teori dan fakta. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menguji kembali apakah variabel tersebut benar-benar berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Pemukiman Wilayah Aceh.

Penelitian mengenai efikasi diri, integritas dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Namun, kajian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan masih relatif terbatas, khususnya pada konteks pegawai di Balai Prasarana Pemukiman Wilayah Aceh. Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan untuk memberikan gambaran empiris terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Balai Prasarana Pemukiman Wilayah Aceh.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji “**Pengaruh Efikasi Diri, Integritas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh**”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya pada konteks instansi pemerintah di Indonesia. selain itu, hasil

penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan serta rekomendasi praktis bagi pihak manajemen Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh maupun instansi sejenis dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah di jelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.
2. Seberapa besar pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.
3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.
4. Seberapa besar pengaruh efikasi diri, integritas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri, integritas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak seperti:

a) Manfaat teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat memperkaya literatur juga pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berhubungan dengan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

b) Manfaat praktis

1. Bagi Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi pegawai, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya memiliki efikasi diri yang tinggi, integritas yang baik, dan kepuasan kerja agar kinerja mereka optimal.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan bandingan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti variabel sejenis pada konteks dan objek penelitian yang berbeda.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini mencakup Efikasi Diri, Integritas, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, dan Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dapat dipahami sebagai capaian kerja yang dihasilkan oleh seseorang dalam menjalankan dan menyelesaikan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Istilah ini juga merujuk pada tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan seluruh tugasnya selama suatu periode tertentu. Selain itu, kinerja dapat menggambarkan bagaimana sekelompok orang dalam sebuah organisasi menyesuaikan dan melaksanakan peran serta tanggung jawab yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan bersama (Chairunnisah et al., 2021).

Kinerja menggambarkan capaian kerja yang berhasil diwujudkan oleh seorang pegawai ataupun suatu tim sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Upaya tersebut dilakukan sebagai bagian dari proses untuk membantu organisasi mencapai targetnya, sambil tetap menjaga kepatuhan terhadap norma, etika, dan aturan hukum. Tingkat produktivitas setiap karyawan menunjukkan seberapa besar nilai yang mereka sumbangkan bagi keberlangsungan perusahaan (Cahyaningsih, 2024). Sedangkan Prawirosentono, 1999 dalam (Budiyanto & Mochklas, 2021) berpendapat bahwa kinerja merupakan pencapaian kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai maupun sekelompok pegawai dalam sebuah organisasi, yang dilaksanakan sesuai dengan tugas, tanggung jawab, serta kewenangan yang telah diberikan, dan

dilakukan dengan cara-cara yang sah, tidak bertentangan dengan ketentuan hukum, serta tetap berada dalam koridor moral dan etika yang berlaku.

Menurut Yulianto (2020:9) kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan, sebagai wujud kemampuan, keterampilan dan kesungguhan pegawai dalam menjalankan perannya guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat dipandang sebagai hasil yang terbentuk dari adanya keterkaitan dan saling memengaruhi antara kemampuan individu dalam melaksanakan tugas serta tingkat motivasi yang mendorongnya untuk bekerja. Dengan kata lain, kualitas kinerja seseorang sangat bergantung pada seberapa besar kompetensi yang dimiliki dan seberapa kuat dorongan internal maupun eksternal yang memotivasi dirinya untuk mencapai tujuan kerja. Menurut Winukasto et al. (2022) kinerja pegawai dalam sebuah organisasi dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu berdasarkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Ketika pegawai menunjukkan kinerja yang sesuai dengan standar perusahaan, kontribusi tersebut akan mendukung peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan, sehingga kemampuan bersaing organisasi turut meningkat. Apabila capaian kinerja pegawai memenuhi ekspektasi organisasi, maka organisasi dapat memberikan berbagai bentuk penghargaan atau Insentif sebagai bentuk apresiasi langsung.

Robbins & Judge (2019: 118) menyatakan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan melalui upaya mengarahkan dan menggerakkan anggota di dalamnya sangat dipengaruhi oleh kapasitas, peran, perilaku, serta karakteristik pemimpin.

Unsur-unsur tersebut mencakup gaya kepemimpinan, fungsi yang dijalankan dalam memimpin, berbagai faktor yang membatasi ruang gerak kepemimpinan, kemampuan dalam mengambil keputusan, serta tingkat keterlibatan pemimpin dalam proses pengambilan keputusan.

Kinerja pegawai yang optimal memiliki peranan yang sangat penting bagi keberlangsungan serta keberhasilan suatu organisasi. pegawai dengan tingkat kinerja yang baik cenderung menghasilkan output kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan, sedangkan pegawai yang memiliki kinerja rendah akan menunjukkan hasil kerja yang kurang maksimal. peningkatan kinerja pegawai secara langsung akan berdampak pada peningkatan kinerja dan performa organisasi secara keseluruhan. Hal ini disebabkan oleh berbagai manfaat yang ditimbulkan, seperti meningkatnya produktivitas kerja, perbaikan kualitas hasil pekerjaan, penggunaan sumber daya manusia yang lebih efisien, peningkatan profitabilitas, serta dukungan terhadap pertumbuhan dan pengembangan organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian yang serius terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien (Halimah et al., 2024).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari proses kerja yang dilakukan individu dalam memenuhi tanggung jawabnya, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, guna mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja yang optimal mencerminkan adanya keselarasan antara kemampuan, dorongan kerja, serta komitmen pegawai terhadap peningkatan produktivitas. Sebaliknya, kinerja yang rendah berpotensi

menghambat pencapaian target organisasi dan melemahkan daya saing perusahaan, oleh sebab itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja setiap pegawai agar kontribusi yang diberikan sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diemban.

2.1.1.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Terdapat berbagai faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai. Ketika kinerja pegawai berada pada kondisi optimal, pencapaian tujuan organisasi cenderung lebih mudah direalisasikan. Sebaliknya, apabila kinerja pegawai berada di bawah standar, maka proses pencapaian target organisasi berpotensi mengalami hambatan. Menurut Kasmir (2016: 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan Keahlian
Kemampuan merujuk pada kapasitas individu dalam melaksanakan tugas tertentu, sedangkan keahlian berkaitan dengan pengetahuan serta keterampilan spesifik yang dikuasai karyawan sehingga memungkinkan mereka menyelesaikan pekerjaan secara efektif.
- b. Pengetahuan
Pengetahuan merupakan kumpulan informasi, konsep, serta pemahaman yang dimiliki pegawai, yang diperoleh melalui pendidikan formal, pengalaman kerja, maupun proses belajar secara mandiri.
- c. Rancangan Kerja
Rancangan kerja merupakan penyusunan struktur tugas secara sistematis agar pelaksanaan pekerjaan dapat berlangsung lebih efisien dan produktif.
- d. Kepribadian
Kepribadian mencakup ciri khas individu, seperti pola sikap, perilaku, emosi, dan tempramen, yang memengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi serta merespon situasi di lingkungan kerja.
- e. Motivasi Kerja
Motivasi kerja mengacu pada dorongan dari dalam diri yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan pekerjaan dan menghasilkan kinerja yang optimal.
- f. Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memberikan arahan, menggerakkan, serta memotivasi anggota tim guna mencapai sasaran bersama.

- g. Gaya Komunikasi
Gaya kepemimpinan merujuk pada pendekatan atau teknik yang digunakan pemimpin dalam mengelola, mengarahkan, dan mempengaruhi bawahan.
- h. Budaya Organisasi
Budaya organisasi terdiri atas nilai, norma, dan pola perilaku yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam pelaksanaan pekerjaan.
- i. Kepuasan Kerja
Kepuasan kerja menggambarkan tingkat kenyamanan, perasaan positif, dan kepuasan yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaan yang dijalankan.
- j. Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun sosial tempat pekerjaan berlangsung, yang dapat memengaruhi kenyamanan, keselamatan, serta kinerja pegawai.
- k. Loyalitas
Loyalitas mencerminkan kesetiaan dan keterikatan pegawai terhadap organisasi, termasuk kemauan untuk tetap berkontribusi dalam jangka panjang.
- l. Komitmen
Komitmen adalah bentuk keterlibatan dan dedikasi pegawai terhadap nilai, tujuan, serta keberlangsungan organisasi.
- m. Disiplin Kerja
Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, dan standar kerja untuk mencapai hasil yang optimal.

Sedangkan menurut Adhari (2020:89) dalam (Lindrawati et al., 2023)

menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah:

- a. Kemampuan
Kemampuan merujuk pada kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan formal, yang secara langsung dapat memengaruhi tingkat kinerja pegawai.
- b. Motivasi
Motivasi mencakup dorongan yang bersifat material maupun non-material yang diberikan kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhan serta meningkatnya rasa puas dalam bekerja.
- c. Dukungan yang diperoleh
Dukungan berupa ketersediaan fasilitas kerja yang memadai berperan sebagai penunjang pelaksanaan tugas. Pemenuhan fasilitas tersebut dapat membantu pegawai mencapai hasil kerja yang lebih optimal.
- d. Keberadaan Pekerjaan yang dilakukan
Tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pegawai turut menentukan bagaimana kinerja pegawai terbentuk dan berkembang.
- e. Hubungan dengan Organisasi
Hubungan dalam lingkungan kerja, termasuk kenyamanan berinteraksi baik dengan organisasi maupun sesama rekan kerja, dapat memberikan pengaruh tidak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Berikut ini merupakan indikator pada kinerja pegawai adalah sebagai berikut ini menurut Yulianto (2020:9) dalam (Lindrawati et al., 2023):

- a. Kualitas
Kualitas merujuk pada tingkat mutu hasil kerja yang dinilai berdasarkan persepsi pegawai terhadap kesempurnaan pekerjaan, yang mencerminkan kemampuan serta keterampilan yang dimilikinya.
- b. Kuantitas
Kuantitas merupakan output yang dihasilkan, biasanya diukur melalui satuan tertentu seperti volume pekerjaan, jumlah unit, atau siklus aktivitas yang terselesaikan.
- c. Disiplin Waktu
Disiplin waktu menggambarkan ketepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai jadwal, yang tercermin dari kemampuan mengoordinasikan pekerjaan dan memaksimalkan penggunaan waktu yang tersedia.
- d. Efektivitas
Efektivitas menunjukkan sejauh mana sumber daya organisasi baik dana, tenaga kerja, bahan baku, maupun teknologi dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan.
- e. Kemandirian
Kemandirian mengacu pada kemampuan individu untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tanpa ketergantungan berlebih kepada pihak lain.

2.1.2 Efikasi Diri

2.1.2.1 Pengertian Efikasi Diri

Istilah efikasi diri diperkenalkan oleh Albert Bandura dalam publikasinya pada *Psychology Review* tahun 1986. Menurut Bandura (1986) efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kapasitasnya dalam menjalankan tugas atau tindakan tertentu guna mencapai hasil yang diharapkan. Semakin tinggi tingkat efikasi diri seseorang, semakin besar pula keyakinannya terhadap kemampuan untuk mencapai keberhasilan. Individu dengan efikasi diri rendah cenderung cepat mengurangi usaha atau menyerah ketika menghadapi kondisi yang sulit. Sebaliknya individu dengan efikasi tinggi akan menunjukkan usaha yang lebih intensif dalam mengatasi berbagai tantangan yang muncul. Keyakinan tersebut mencakup aspek kepercayaan diri,

kemampuan beradaptasi, kapasitas kognitif, kecerdasan serta kompetensi bertindak dalam situasi yang menuntut. Pendapat lain Bandura (1986: 61), bahwa efikasi diri merupakan keyakinan internal seorang individu mengenai kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas pada tingkat kesulitan tertentu. Keyakinan tersebut tidak hanya mempengaruhi bagaimana individu memandang tugas yang harus dikerjakan, tetapi juga menentukan keberhasilan individu dalam mencapai target atau standar kinerja yang diharapkan (Laily & Wahyuni, 2021).

Menurut Luthans dan Peterson, dalam (Lianto, 2021) bahwa efikasi diri memiliki kemampuan yang lebih kuat dalam memprediksi kinerja dibandingkan dengan berbagai sikap kerja pada umumnya, seperti kepuasan dan komitmen. Bahkan, efikasi diri dinilai lebih berpengaruh dibandingkan faktor lain seperti kepribadian, pendidikan, pelatihan, penetapan tujuan, maupun umpan balik. Sedangkan menurut Alwisol (2021) bahwa efikasi diri dapat dipahami sebagai penilaian seseorang terhadap kemampuan dirinya dalam berfungsi secara optimal di berbagai kondisi. Konsep ini berhubungan dengan keyakinan individu bahwa ia mampu melakukan tindakan yang diperlukan sesuai dengan tuntutan atau harapan yang ada. Alwisol (2021) juga mengatakan bahwa efikasi diri dipahami sebagai persepsi individu mengenai sejauh mana dirinya mampu berfungsi secara efektif dalam kondisi atau situasi tertentu. Efikasi diri mencerminkan penilaian individu terhadap kapasitas dirinya dalam menghadapi tuntutan tugas dan situasi yang dihadapi (Laily & Wahyuni, 2021).

Menurut Lunenburg (2020) efikasi diri merupakan keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan berbagai permasalahan pada beragam situasi, serta

kemampuan dalam menentukan tindakan yang tepat untuk menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu mampu mengatasi hambatan dan mencapai tujuan yang di harapkan. Namun berbeda dengan pendapat Baron dan Byrne, dalam (Rossanty, 2023) yang mengatakan efikasi diri merujuk pada bagaimana seseorang menilai kapasitas dan kompetensi yang dimilikinya dalam menjalankan suatu tugas, mewujudkan tujuan yang ingin dicapai, serta mengatasi berbagai kendala yang dapat muncul selama proses pelaksanaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas, mencapai tujuan, dan menghadapi tantangan. Semakin tinggi efikasi yang dimiliki seseorang, semakin besar pula dorongan, usaha, dan ketahanannya dalam menyelesaikan pekerjaan serta mencapai hasil yang diharapkan. Efikasi diri terbukti menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja, bahkan memiliki peran prediktif yang lebih kuat dibandingkan beberapa variabel sikap kerja dan karakteristik individu lainnya.

2.1.2.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi Efikasi Diri

Tingkat efikasi diri seseorang pada setiap jenis tugas dapat berbeda-beda. Variasi tersebut muncul karena adanya sejumlah faktor yang memengaruhi bagaimana individu menilai kemampuan dirinya. Albert Bandura (1977) dalam (Hajar, 2023) menjelaskan bahwa efikasi diri seseorang dipengaruhi oleh sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Terdapat perbedaan dalam proses perkembangan kemampuan serta kompetensi antara laki-laki dan perempuan.

b. Usia

Self efficacy berkembang melalui proses belajar sosial yang berlangsung sepanjang kehidupan seseorang. Individu yang berusia lebih tua umumnya memiliki pengalaman hidup yang lebih beragam dalam menghadapi berbagai situasi, sehingga kemampuan mereka dalam mengatasi hambatan cenderung lebih kuat dibandingkan dengan individu yang lebih muda yang masih memiliki keterbatasan pengalaman. Dengan demikian, perbedaan usia sering kali berpengaruh pada kemampuan seseorang dalam menghadapi tantangan, karena pengalaman yang terus bertambah turut membentuk keyakinan diri sendiri.

c. Tingkat Pendidikan

Efikasi diri juga dipengaruhi oleh proses belajar yang diterima seseorang melalui pendidikan formal. Individu dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi umumnya memiliki keyakinan diri yang lebih kuat, karena mereka memperoleh lebih banyak pengalaman belajar dan kesempatan untuk menghadapi berbagai persoalan. Semakin tinggi jenjang pendidikan yang ditempuh, semakin besar pula peluang individu untuk mengembangkan kemampuan dalam menyelesaikan masalah, sehingga berdampak pada meningkatnya self- efficacy.

d. Pengalaman

Self efficacy juga dapat berkembang melalui pengalaman belajar yang diperoleh individu selama bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Keyakinan diri ini muncul sebagai hasil dari proses adaptasi dan pembelajaran yang terjadi dalam lingkungan kerjanya. Umumnya, semakin lama seseorang berada dalam suatu pekerjaan, semakin tinggi tingkat efikasi diri yang terbentuk. Namun, tidak menutup kemungkinan bahwa self efficacy seseorang dapat tetap sama atau bahkan menurun. Kondisi tersebut sangat dipengaruhi oleh cara individu merespon keberhasilan maupun kegagalan yang dialaminya selama menjalankan tugas pekerjaannya.

Menurut Agusman Aris et al. (2024) faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi

diri dapat diukur melalui sebagai berikut.

a. Tingkat Kesulitan Tugas

Ini mencakup keyakinan seseorang bahwa ia mampu menyelesaikan tugas dari yang mudah sampai ke tingkat sulit. Semakin berhasil menghadapi tugas yang mendatang, semakin tinggi self-efficacy.

b. Kepercayaan Diri

Seberapa besar individu percaya pada kemampuan dirinya sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target.

c. Domain Perilaku

Keyakinan individu terhadap kemampuan bertindak dalam berbagai situasi kerja, seperti mengambil keputusan, bekerja sama, atau menyelesaikan tugas.

2.1.2.3 Indikator Efikasi Diri

Menurut Lunenburg (2020) dalam (Soelton et al., 2020), efikasi diri dapat diukur melalui beberapa indikator berikut:

- a. **Pengalaman Masa Lalu (Past Experience)**
Pengalaman sebelumnya, baik yang bersifat positif maupun negatif, berperan dalam membentuk keyakinan seseorang terhadap kemampuannya. Pengalaman tersebut memengaruhi bagaimana individu menampilkan kemampuan dan kinerjanya pada saat ini.
- b. **Pengalaman Perantaraan (Vicarious Experience)**
Hal ini merujuk pada pengalaman yang diperoleh melalui pengamatan terhadap keberhasilan orang lain. Ketika seseorang melihat individu lain berhasil, hal tersebut dapat meningkatkan keyakinannya bahwa ia juga mampu mencapai hasil serupa.
- c. **Persuasi Verbal (Verbal Persuasion)**
Persuasi verbal berkaitan dengan dorongan, motivasi, atau keyakinan yang diberikan oleh orang lain. Bentuk dukungan ini dapat meningkatkan rasa percaya diri seseorang, namun sebaliknya, perkataan negatif juga dapat menurunkan keyakinan terhadap kemampuan dirinya.
- d. **Isyarat Emosional (Emotional Cues)**
Faktor emosional dan kondisi psikologis, seperti stres, kecemasan, kemarahan, atau bahkan rasa lelah dapat memengaruhi tingkat keyakinan seseorang terhadap kemampuannya. Keadaan emosional ini dapat berdampak positif maupun negatif terhadap performa yang ditunjukkan.

2.1.3 Integritas

2.1.3.1 Pengertian Integritas

Integritas merupakan salah satu prinsip fundamental dalam perilaku manusia yang berhubungan dengan bagaimana individu mempertahankan konsistensi nilai, sikap, dan tindakannya. Integritas juga merupakan sikap loyal yang dimiliki seorang pegawai terhadap organisasi. Ini dapat dilihat dari kepatuhannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai nilai, peraturan, dan etika yang berlaku di lingkungan kerja. Menurut Koehn (2005) dalam (Mayasari et al., 2021) integritas menggambarkan keberlanjutan perilaku seseorang yang stabil. Konsistensi ini sering dipahami sebagai

kemampuan individu untuk menjaga kesesuaian antara pemikiran, ucapan, dan tindakan yang diwujudkankannya.

Menurut Tamba et al. (2020), integritas merupakan unsur penting dalam karakter seseorang yang menjadi dasar pengakuan terhadap profesionalisme individu dalam bekerja. Integritas menuntut setiap anggota organisasi untuk selalu bersikap jujur, terbuka, dan bertanggung jawab dalam setiap tindakan yang di lakukannnya. Rustendi (2017) dalam (Ambri, 2022) menyatakan bahwa integritas dapat diartikan keselarasan antara nilai, prinsip, cara berpikir, perkataan dan tindakan seseorang, yang tercermin dalam perilaku yang konsisten serta sesuai dengan nilai moral yang diyakini. Sejalan dengan hal tersebut, Abdullah (2019) dalam (Radisya, 2025) menegaskan bahwa integritas tidak hanya mencerminkan sikap kejujuran dan profesionalisme, tetapi integritas juga menggambarkan individu yang mampu menyelaraskan cara berfikir dan suara hati dengan tindakan yang ditampilkannya. Wujud integritas terlihat melalui peerilaku jujur, konsisten, berkomitmen, objektif, berani menghadapi resiko, disiplin, serta bertanggung jawab. Sedangkan menurut Herlina (2022) integritas merujuk pada keteguhan sikap seseorang dalam mempertahankan nilai-nilai moral yang diyakini serta komitmen untuk bertindak selaras dengan prinsip tersebut. Secara konseptual, integritas dipahami sebagai kesesuaian antara nilai yang dianut dengan tindakan yang dilakukan. Dalam konteks etika, integritas juga dipandang sebagai cerminan kejujuran dan keberanian dalam setiap perilaku individu.

Integritas merupakan nilai yang berkaitan erat dengan kepercayaan dan kejujuran yang melekat pada diri seseorang. Nilai ini memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya bagi individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya,

tetapi juga bagi organisasi atau perusahaan tempat individu tersebut bekerja. Integritas tercermin melalui sikap jujur, konsisten dan profesional dalam setiap tindakan serta keputusan yang diambil di lingkungan kerja. Selain itu, integritas menunjukkan komitmen individu untuk selalu menjunjung tinggi prinsip etika dalam pelaksanaan pekerjaan. Sikap tersebut mencerminkan kesungguhan seseorang dalam mencurahkan kemampuan, tanggung jawab dan dedikasi secara optimal terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, penerapan integritas yang baik akan memberikan kontribusi positif terhadap keberlangsungan, keberhasilan, serta perkembangan organisasi dalam jangka panjang (Kurniati & Rojuaniah, 2023).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa integritas merupakan kualitas moral yang tercermin dari kemampuan individu untuk menjaga keselarasan antara nilai, prinsip, pikiran, dan tindakan yang ditunjukkannya. Integritas mencakup konsistensi perilaku, kejujuran, komitmen, kedisiplinan, serta tanggung jawab dalam menjalankan setiap aktivitas. Dengan demikian, integritas menjadi landasan penting yang memastikan bahwa seseorang bertindak sesuai dengan hati nurani dan standar etika yang diyakininya.

2.1.3.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi Integritas

Menurut Hendarjatno dan Budi Raharja (2018) dalam (Pranoto, 2021), integritas seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu:

- a. Memegang Teguh Prinsip
Menunjukkan bahwa individu memiliki komitmen kuat terhadap nilai moral, etika, dan keyakinan profesional yang di terapkan. Seseorang dengan integritas tidak mudah berubah sikap meskipun menghadapi tekanan, kepentingan pribadi, atau situasi yang menantang.

b. Berperilaku Terhormat

Berperilaku terhormat berarti individu menjalankan tindakannya sesuai aturan, norma, serta kode etik yang berlaku. Faktor ini juga menuntut seseorang untuk menjauhkan diri dari kecurangan, praktik tidak jujur, atau tindakan yang merugikan pihak lain.

c. Jujur

Kejujuran mencakup kemampuan menyampaikan informasi secara benar dan bertindak tanpa manipulasi. Individu yang jujur mampu menjaga kepercayaan, bertindak transparan, serta menolak perilaku yang bertentangan dengan kebenaran. sikap ini menjadi dasar hubungan yang sehat dalam lingkungan kerja.

d. Berani Mengungkap dan Bertindak

Menggambarkan keberanian seseorang untuk menyampaikan kebenaran dan mengambil tindakan ketika melihat ketidaksesuaian atau pelanggaran etika. Individu dengan integritas tidak ragu menegur, melapor, atau memperbaiki situasi meskipun ada risiko bagi dirinya.

e. Bertindak Berdasarkan Keilmuan

Individu berpijak pada kompetensi dan pengetahuan yang dimiliki dalam membuat keputusan. Tindakan yang dilakukan tidak didasarkan pada asumsi sembarangan, melainkan pada pemahaman profesional sehingga menghindari perilaku ceroboh.

f. Tidak dikuasai Kepentingan Pribadi

Menunjukkan kemampuan individu untuk tetap objektif dan mengutamakan aturan serta prinsip moral. Orang yang berintegritas tidak mengambil keputusan hanya demi keuntungan pribadi atau dorongan emosional.

Berbeda dengan pendapat Lysander & Setiawan (2022) yang menyatakan

bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi integritas adalah sebagai berikut.

a. Komitmen Kerja

Komitmen kerja menggambarkan seberapa besar keterikatan dan rasa tanggung jawab seorang individu terhadap pekerjaannya. Individu yang memiliki komitmen tinggi biasanya menunjukkan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas, menjaga konsistensi ucapan dengan tindakan, dan memegang nilai-nilai yang dianggap benar.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada seluruh kondisi yang ada di sekitar pegawai saat melaksanakan tugas, baik berupa fasilitas kerja maupun suasana sosial di tempat kerja. Aspek ini meliputi kenyamanan ruangan, pencahayaan, ventilasi, hubungan antarpegawai, dan budaya kerja yang berlaku. Lingkungan kerja yang mendukung akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, serta menjauhkan diri dari perilaku yang melanggar etika. Karena itu, kualitas lingkungan kerja menjadi salah satu penentu munculnya perilaku yang berintegritas.

c. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengendalikan emosi diri sendiri, serta menyesuaikan respons terhadap emosi orang lain. Kemampuan ini mencakup kesadaran diri, pengaturan emosi, motivasi, dan empati. Individu dengan kecerdasan emosional yang baik cenderung lebih stabil dalam mengambil keputusan, mampu tetap bertindak sesuai aturan meskipun dalam tekanan, dan dapat menjaga hubungan kerja secara positif. Dalam konteks integritas, kecerdasan emosional dapat memperkuat pengaruh komitmen kerja terhadap perilaku etis pegawai.

2.1.3.3 Indikator Integritas

Menurut Rustendi (2017) dalam (Ambri, 2022) integritas dapat diukur melalui beberapa indikator berikut:

- 
- a. Perilaku Jujur
Kejujuran berarti kemampuan individu menyampaikan fakta apa adanya dan bertindak tanpa manipulasi. Sikap ini membuat seseorang dapat dipercaya dalam menjalankan tugas.
 - b. Bertanggung Jawab
Tanggung jawab menggambarkan kesediaan individu menerima dan menyelesaikan tugas serta konsekuensi dari tindakannya. Orang yang bertanggung jawab tidak lari dari kewajiban dan berusaha memenuhi standar kerja.
 - c. Bekerja dengan Sepenuh hati
Menunjukkan bahwa individu melaksanakan pekerjaannya dengan komitmen dan upaya terbaik, tidak asal-asalan, serta berusaha mencapai hasil yang maksimal.
 - d. Bermanfaat
Berarti tindakan seseorang memberikan dampak positif bagi orang lain maupun lingkungan kerja, seperti membantu rekan, memberikan kontribusi, atau menciptakan nilai tambah.
 - e. Patuh terhadap Ketentuan hukum
Mencerminkan kepatuhan seseorang terhadap aturan, kebijakan, dan norma yang berlaku, baik formal maupun etis, sebagai bentuk disiplin dan menjaga profesionalisme.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan rasa nyaman atau puas yang dirasakan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang dijalankan di tempat kerja. Menurut Nalsution et al. (2025) kepuasan kerja menggambarkan tingkat puas atau tidaknya

seorang pegawai terhadap hasil kerja yang dicapai. Kondisi ini berkaitan dengan sejauh mana pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, jenis tugas yang di kerjakan, hubungan dengan rekan kerja, serta pencapaian dan penghargaan yang diterimanya. Sedangkan Maslow (1943) dalam (Mirza, 2022) berpendapat bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai berkaitan erat dengan sejauh mana kebutuhan-kebutuhan mereka dapat dipenuhi dalam lingkungan kerja. Semakin terpenuhi kebutuhan dasar hingga kebutuhan tingkat tinggi pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional pegawai terhadap pekerjaannya yang muncul ketika ia membandingkan apa yang benar benar ia terima dengan apa yang menurutnya layak ia dapatkan (Pazrina, 2024). Sedangkan menurut Saputro (2022) kepuasan kerja merujuk pada rasa puas yang dirasakan pegawai ketika mereka memperoleh penghargaan atas hasil kerjanya, mendapatkan penempatan yang sesuai, menerima perlakuan yang layak, serta didukung oleh ketersediaan peralatan kerja dan suasana lingkungan kerja yang nyaman. Keseluruhan aspek tersebut secara bersama-sama menciptakan pengalaman kerja yang positif dan meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Menurut Wibowo (2022) kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya yang terbentuk melalui proses evaluasi terhadap kesesuaian antara tingkat imbalan yang diterima dengan tingkat imbalan yang seharusnya diperoleh, sehingga mencerminkan persepsi individu terhadap keadilan dan pemenuhan harapannya dalam pekerjaan. Berbeda dengan pendapat Nurpratama & Yudianto (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kondisi

emosional yang bersifat positif, yaitu rasa senang, nyaman, dan kecintaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini muncul dari penilaian pegawai terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya, mulai dari jenis dan beban tugas yang dijalankan, kondisi lingkungan tempat mereka bekerja, hingga kualitas hubungan dan interaksi yang terjalin dengan rekan kerja maupun pihak lain di lingkungan organisasi. seluruh aspek tersebut berkontribusi dalam membentuk perasaan puas yang berdampak pada sikap dan motivasi karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap positif yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari tingkat terpenuhinya kebutuhan, harapan, serta keinginan individu dalam lingkungan kerja (Halimah et al., 2024). Pegawai yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung menunjukkan tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi. Kondisi tersebut mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih sungguh-sungguh, penuh antusiasme, serta memiliki komitmen yang kuat dalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya umumnya mampu bekerja secara lebih produktif dan fokus, sehingga hasil kerja yang dihasilkan memiliki kualitas yang lebih baik. Keadaan ini secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat dipandang sebagai salah satu faktor penting yang berperan dalam memengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli yang disebutkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang muncul ketika pegawai merasa nyaman, dihargai, dan sesuai dengan pekerjaan yang

dijalankan. Kepuasan ini tercermin dari perasaan suka terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, serta hubungan dengan orang-orang di tempat kerja. Secara umum, kepuasan kerja menggambarkan bagaimana pegawai menilai pengalaman kerjanya dan sejauh mana pekerjaannya mampu memenuhi harapan serta kebutuhan pribadi.

2.1.4.2 Faktor Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik merupakan aspek-aspek yang berasal dari dalam diri karyawan dan telah melekat sejak mulai bekerja. Sementara itu, faktor ekstrinsik mencakup unsur-unsur dari luar diri pegawai, seperti kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, sistem pengupahan, dan aspek eksternal lainnya. Sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2011:117) dalam (Zulhili, 2024) yang menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dibedakan dua kelompok besar, yaitu faktor yang melekat pada diri karyawan serta faktor yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.

1. Faktor yang ada pada diri pegawai
Ini mencakup berbagai aspek pribadi pegawai, seperti tingkat kecerdasan, keterampilan khusus, usia, jenis kelamin, kondisi kesehatan fisik, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja dalam organisasi, kepribadian, stabilitas emosi, pola berpikir, cara memandang pekerjaan, hingga sikap kerja mereka. Perbedaan ini dapat memengaruhi bagaimana seorang pegawai menilai pekerjaannya dan sejauh mana mereka merasa puas.
2. Faktor yang berkaitan dengan pekerjaan
Faktor ini mencakup jenis pekerjaan yang dilakukan, struktur organisasi tempat mereka bekerja, pangkat atau jabatan, kualitas pengawasan atasan, jaminan finansial maupun jaminan sosial yang diberikan organisasi, kesempatan untuk mendapatkan promosi, hubungan antarpegawai, serta pola interaksi yang terjadi di lingkungan kerja.

Menurut Sutrisno (2010:80) dalam (Saputro, 2022) faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja yaitu:

1. Psikologis
Ini berkaitan dengan kondisi kejiwaan seorang pegawai, seperti minat terhadap pekerjaan, rasa nyaman saat bekerja, sikap terhadap tugas, serta kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.
2. Sosial
Faktor sosial mencakup hubungan dan interaksi antara pegawai dengan rekan kerja maupun atasan dalam lingkungan kerja.
3. Fisik
Ini berhubungan dengan kondisi fisik pegawai dan lingkungan kerja, termasuk jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, fasilitas kerja, kondisi ruangan, pencahayaan, suhu, sirkulasi udara, kesehatan, usia dan aspek fisik lainnya.
4. Finansial
Ini berkaitan dengan jaminan dan kesejahteraan yang diterima pegawai, seperti sistem pengupahan, jaminan sosial, berbagai jenis tunjangan, fasilitas yang diberikan perusahaan, peluang promosi, dan bentuk penghargaan lainnya.

Selain itu menurut blum (1956) dalam (Saputro, 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1. Faktor Individual
Ini mencakup aspek pribadi seperti usia, kondisi kesehatan, sifat atau karakter, serta harapan yang dimiliki seseorang.
2. Faktor Sosial
Faktor ini mencakup hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan untuk berlibur atau beraktivitas diluar pekerjaan, kegiatan serikat pekerja, kebebasan dalam berpolitik, serta interaksi dengan lingkungan sekitar.
3. Faktor Utama dalam Pekerjaan
Ini meliputi gaji yang diterima, kualitas pengawasan dari atasan, rasa aman dan nyaman dalam bekerja, kondisi lingkungan kerja, serta peluang untuk berkembang atau mendapatkan promosi.

Berbeda dengan pendapat blum, pendapat lain dari Robbins (2002:181) tentang kepuasan kerja dalam (Zulhilmi, 2024) adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang Menantang
Pegawai umumnya lebih menyukai pekerjaan yang dapat memberikan ruang bagi mereka untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan, serta

keativitas yang dimiliki. Pekerjaan yang menantang menjadikan pegawai merasa dihargai karena mereka dapat mengerahkan potensi dan kompetensinya secara optimal. Dengan demikian, tugas yang membarikan variasi, peluang belajar, serta tingkat tanggung jawab yang jelas akan meningkatkan rasa puas dalam bekerja.

2. Ganjaran yang Adil dan Layak
Kepuasan kerja juga di pengaruhi oleh sistem upah atau imbalan yang diterima pegawai. Pegawai akan merasa lebih puas apabila mereka memperoleh kompensasi yang dianggap sepadan dengan usaha, kontribusi, serta hasil kerja yang telah diberikan.
3. Kondisi Kerja yang Mendukung
Lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadi salah satu faktor penting bagi pegawai dalam menilai kepuasan kerja mereka. Kondisi fisik seperti kebersihan, kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, serta ketersediaan peralatan kerja akan memengaruhi kenyamanan dan kemudahan dalam menyelesaikan tugas.
4. Rekan Kerja yang Mendukung
Hubungan sosial merupakan kebutuhan penting bagi sebagian besar pegawai. Oleh karena itu, keberadaan rekan kerja yang bersahabat, saling mendukung, dan mampu bekerja sama akan menciptakan suasana kerja yang positif. Interaksi sosial yang baik mampu mengurangi stres kerja serta meningkatkan rasa kebersamaan dan kepuasan dalam bekerja.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2022:511) dalam (Zulhilmi, 2024) indikator kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek berikut:

- a. Gaji
Gaji adalah sejumlah imbalan yang diterima pegawai sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan, yang dinilai apakah sudah sesuai dengan kebutuhan serta rasa keadilan yang dirasakannya.
- b. Promosi
Promosi merupakan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang melalui peningkatan posisi atau jabatan dalam organisasi.
- c. Supervisi
Supervisi mencakup bentuk pengarahan, pengawasan, dan perlakuan yang adil dari atasan kepada pegawai yang berada di bawah tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.
- d. Keuntungan
Keuntungan merupakan berbagai fasilitas tambahan yang diberikan perusahaan kepada pegawai, seperti asuransi, jatah libur, atau fasilitas lain yang mendukung kesejahteraan mereka.
- e. Apresiasi
Apresiasi berarti pemberian penghargaan atau pengakuan kepada pegawai atas kinerja atau kontribusi yang telah mereka berikan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya merupakan sekumpulan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya dan berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Penelitian terdahulu juga digunakan sebagai referensi dalam melakukan penelitian ini.

Penelitian sebelumnya ditinjau untuk membandingkan hasil, menemukan kekurangan yang belum terjawab, serta menjadi acuan dalam merumuskan penelitian yang akan dilakukan. Secara keseluruhan, kajian terdahulu berfungsi memberikan pemahaman yang lebih luas tentang topik yang dibahas dengan melihat temuan dari riset-riset sebelumnya.

Dalam penelitian ini, berbagai studi yang berhubungan dengan variabel efikasi diri, integritas, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh sejumlah peneliti. Adapun beberapa studi yang relevan dan menjadi rujukan utama dalam penyusunan penelitian ini adalah sebagai berikut.

Radisya (2025) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Integritas, Kepuasan kerja dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga PPNL” menemukan bahwa integritas, kepuasan kerja serta kreativitas memiliki kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menggambarkan bahwa karyawan yang berperilaku jujur, konsisten, bertanggung jawab, serta mampu menghasilkan ide-ide baru cenderung memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dan pada akhirnya menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Penelitian ini relevan karena membahas variabel integritas, kepuasan kerja dan kinerja serta memperkuat

pemahaman bahwa faktor psikologis dan karakter individu memiliki peran besar dalam menentukan kualitas kinerja karyawan.

Indayani et al. (2024) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja Guru SDIT” menemukan bahwa efikasi diri, kepuasan kerja dan motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung. Guru yang memiliki keyakinan diri yang kuat, merasakan kepuasan dalam bekerja, serta memiliki motivasi yang stabil cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Penelitian ini relevan menekankan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga mendukung teori dan variabel yang digunakan dalam penelitian.

Putri (2024) melalui penelitian berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh” menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Sementara beban kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang mendukung serta pengelolaan stres kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan beban kerja yang berlebihan justru berpotensi menurunkan kinerja. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan karena menegaskan bahwa faktor lingkungan dan kondisi psikologis kerja merupakan aspek penting yang memengaruhi kinerja pegawai.

Saputro (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Duren Mandiri Fortuna (PHYWOOD)” menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi, dan dalam beberapa kasus faktor lain di luar kepuasan kerja dapat lebih dominan mempengaruhi performa karyawan. Penelitian ini relevan karena memberikan gambaran bahwa pengaruh kepuasan kerja tidak selalu konsisten dan dapat dipengaruhi oleh kondisi kerja tertentu.

Paparang et al. (2021) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado” menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa aspek kepuasan kerja seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, kesempatan promosi dan pengawasan memiliki peran penting dalam mendorong kinerja pegawai. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan karena menegaskan bahwa faktor psikologis berupa kepuasan kerja merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

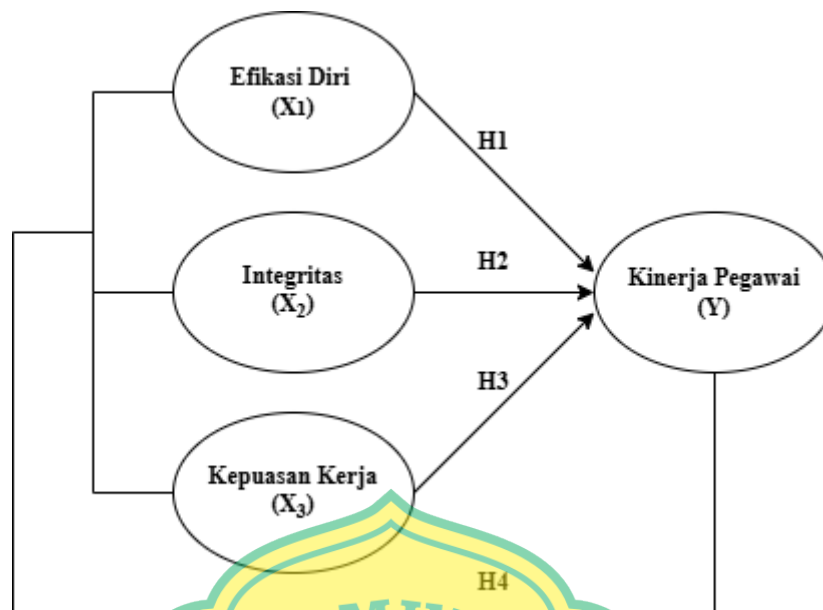
Tabel 2. 1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Pengaruh Integritas, Kepuasan kerja dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga PPNL (Radisy, 2025)	Metode kuantitatif.	Integritas, Kepuasan Kerja dan Kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	- Objek yang diteliti	- Variabel yang diteliti - Metode Penelitian
2	Pengaruh Efikasi diri, Kepuasan Kerja dan Motivasi	Metode kuantitatif.	Efikasi diri, kepuasan kerja dan motivasi	- Objek yang diteliti	- Metode penelitian - Variabel yang diteliti

No	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	Terhadap Kinerja Guru SDIT (Indayani et al., 2024)		berpengaruh positif signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja guru.		
3	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh (Putri, 2024)	Metode Kuantitatif.	Lingkungan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	- Variabel yang diteliti	- Objek yang diteliti - Metode penelitian
4	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Duren Mandiri Fortuna (Plywood) (Saputro, 2022)	Metode kuantitatif.	Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	- Objek yang diteliti	- Metode penelitian - Variabel yang diteliti
5	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado (Paparang et al., 2021)	Metode kuantitatif.	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	- Objek yang diteliti	- Variabel yang diteliti (dependen dan independen) - Metode penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teoritis dari penelitian sebelumnya, maka hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat di jelaskan pada gambar berikut.



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya (Alfin Kurniawan, 2020)

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H₁: Diduga efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.
2. H₂: Diduga integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.
3. H₃: Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.
4. H₄: Diduga efikasi diri, integritas dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu perencanaan dan kerangka penelitian yang disusun secara sistematis guna memperoleh jawaban atas permasalahan penelitian yang diajukan. Desain penelitian adalah rencana dan struktur penelitian yang berfungsi untuk mengarahkan proses dan hasil penelitian dapat dicapai secara valid, objektif, efisien dan efektif.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menunjukkan bukti pengujian antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu mengenai efikasi diri, integritas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Objek penelitian ini adalah pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) Metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dan dianggap sebagai metode ilmiah karena memenuhi kaidah-kaidah ilmiah secara nyata atau empiris, bersifat objektif, terukur, rasional, serta sistematis. Penelitian ini bersifat *causal relationship* yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu

mengenai pengaruh efikasi diri, integritas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

3.1.3 Horizon Waktu

Horizon waktu penelitian ini dilakukan dalam satu tahap (cross sectional), yaitu studi yang menggunakan data yang dikumpulkan pada satu periode waktu tertentu saja. Adapun horizon waktu dalam penelitian ini dilakukan mulai dari September 2025 hingga selesai. Adapun rincian kegiatan selama rentan waktu tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Horizon Waktu

[illegible]

3.1.4 Unit Analisis

Menurut Sugiyono (2019) unit analisis adalah tempat dimana peneliti mengumpulkan data yang akan digunakan untuk penelitian atau satuan yang digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan karakteristik dari suatu kelompok objek yang lebih luas. Dengan mempertimbangkan hal tersebut, maka unit analisis dalam penelitian ini adalah individu pegawai yang bekerja pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) Populasi merupakan wilayah umum yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu, yang kemudian dipelajari oleh peneliti dan menjadi dasar dalam penarikan kesimpulan.

Tabel 3. 2
Data Pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh 2025

No	Pegawai	Jenis Kelamin		Pendidikan						
		Lk	Pr	SD	SMP	SMA	D3	S1	S2	S3
1	PNS	44	44	0	0	18	5	45	20	0
2	PPPK	16	6	0	0	01	9	13	0	0
3	Non PNS	48	18	2	2	17	4	41	1	0
4	Konsultan Individual	27	15	0	0	6	0	30	6	0
Jumlah		135	83	2	2	41	18	129	27	0
Total Pegawai		218 Orang								

Sumber: Data pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh

Berdasarkan tabel diatas, Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh mempunyai 218 pegawai yang terdiri dari 88 pegawai PNS, 22 pegawai PPPK, 66

pegawai Non PNS, dan 42 pegawai Konsultan Individual. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh yang berjumlah 218 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah serta karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Menurut Sugiono (2019), dalam menentukan jumlah sampel, disarankan agar ukuran sampel untuk suatu penelitian adalah mengikuti pertimbangan berikut.

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 s.d 500 sampel.
2. Bila sampel dibagi dalam kategori maka jumlah minimal sampel adalah 30 perkategori.
3. Bila dalam penelitian akan dilakukan analisis dengan multivariate, maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti.

Penentuan ukuran sampel merupakan langkah untuk menetapkan jumlah sampel yang akan digunakan saat penelitian dilaksanakan. Jumlah sampel (n) yang akan diambil dihitung berdasarkan teori penetapan jumlah sampel menurut Slovin, dimana peneliti menetapkan kesalahan (e) 10 %.

Adapun rumus Slovin adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerer.

Dalam penelitian ini, N = 218 dan e = 10 % maka:

$$n = \frac{218}{1 + 218 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{218}{3,18}$$

$$n = 68,55 = 69$$

Berdasarkan perhitungan sampel diatas yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 69 orang dari seluruh pegawai Balai Prasarana Pemukiman Wilayah Aceh yang berjumlah 218 karyawan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *random sampling*. Menurut Sugiyono (2019) *random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data merupakan segala hal yang dapat memberikan informasi terkait data yang dibutuhkan. Sumber data dalam penelitian bisa berupa orang, instansi, dokumen, atau objek. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer merupakan jenis data yang diperoleh secara langsung dari pihak yang memberikan informasi data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan

langsung oleh peneliti dari sumber data, yaitu pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh melalui kuesioner tertutup.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini diperoleh melalui perpustakaan atau dari laporan peneliti sebelumnya. Data sekunder bertujuan untuk mengumpulkan informasi mengenai variabel baik yang bersumber dari jurnal, buku dan lain sebagainya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2019) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diisi dan dijawab. Pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh yang akan menjadi sampel penelitian dan akan diberikan kuesioner oleh peneliti.

Penilaian jawaban responden mengenai pernyataan yang diberikan dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* (*Method of Summated Rating*). Menurut Sugiyono (2019) Skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk menilai sikap, pendapat, serta persepsi individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Adapun alternatif jawaban dari setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi nilai kuantitatif yang dikomposisikan dilakukan dengan menggunakan interval 1-5 dan untuk satu pilihan dinilai (*score*) dengan jarak interval 1. Nilai (*score*) dari pilihan tersebut antara lain 1, 2, 3, 4 dan 5, masing-masing nilai dari pilihan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Pengukuran Skala Likert

No	Keterangan	Kode	Nilai
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiono (2019)

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2019) variabel merupakan suatu jenis apapun yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Definisi dan opsional variabel menjelaskan tentang aspek penelitian yang memberikan informasi mengenai cara pengukuran variabel, serta menetapkan batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga proses penelitian dapat dilakukan dengan lebih terarah dan mudah. Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas (X) yaitu efikasi diri (X1), integritas (X2), kepuasan kerja (X3) dan satu variabel terikat (Y) yaitu, kinerja karyawan. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut.

Tabel 3. 4
Definisi dan Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Variabel Dependen						
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Disiplin Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	1-5	<i>Likert</i>	A1-A5

No	Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
		pekerjaan, sebagai wujud kemampuan, keterampilan dan kesungguhan pegawai dalam menjalankan perannya guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Yulianto (2020:9)	Yulianto (2020:9) dalam (Lindrawati et al., 2023)			
Variabel Independen						
2.	Efikasi Diri (X ₁)	Keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan berbagai permasalahan pada beragam situasi, serta kemampuan dalam menentukan tindakan yang tepat untuk menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu mampu mengatasi hambatan dan mencapai tujuan yang diharapkan. (Lunenburg, 2020)	1. Pengalaman Masa Lalu 2. Pengalaman Perantara 3. Persuasi Verbal 4. Isyarat Emosional Lunenburg (2011) dalam (Soelton et al., 2020)	1- 4	Likert	B1-B4
3.	Integritas (X ₂)	Keselarasan antara nilai, prinsip, cara berpikir, perkataan dan tindakan seseorang, yang tercermin dalam perilaku yang konsisten serta sesuai dengan nilai moral yang diyakini. Rustendi (2017)	1. Perilaku Jujur 2. Bertanggung Jawab 3. Bekerja dengan Sepenuh Hati 4. Bermanfaat 5. Patuh terhadap Ketentuan hukum Rustendi (2017) dalam (Ambri, 2022)	1-5	Likert	C1-C5
4.	Kepuasan Kerja (X ₃)	Sikap umum individu terhadap pekerjaannya yang terbentuk melalui proses evaluasi terhadap kesesuaian antara tingkat imbalan yang diterima dengan tingkat imbalan yang seharusnya diperoleh, sehingga mencerminkan persepsi individu terhadap keadilan dan pemenuhan harapannya dalam pekerjaan. (Wibowo, 2022)	1. Gaji 2. Promosi 3. Supervisi 4. Keuntungan 5. Apresiasi (Wibowo, 2022)	1-5	Likert	D1-D5

3.5 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019) analisis data adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan regresi linear berganda. Regresi linier berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas ($X_1, X_2, \dots, X_n$). Regresi dilakukan untuk menguji pengaruh efikasi diri, integritas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh. Regresi dilakukan dengan menggunakan program SPSS sebagai alat bantu untuk memperoleh hasil yang akurat. Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (terikat), yaitu kinerja pegawai

α = Konstanta

β = Koefisien regresi dari variabel X

X_1 = Variabel independen (bebas), yaitu efikasi diri

X_2 = Variabel independen (bebas), yaitu integritas

X_3 = Variabel independen (bebas), yaitu kepuasan kerja

e = Standar error (*error Term*)

3.6 Pengujian Data

Menurut Jogiyanto (2019) pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Uji validitas dan uji reliabilitas bertujuan untuk menguji apakah suatu kuesioner yang dirancang layak atau tidak layak untuk digunakan sebagai alat penelitian. Suatu alat ukur dapat dikatakan layak jika diukur terhadap beberapa subjek yang sama dan diperoleh hasil yang konsisten/sama.

Uji asumsi klasik digunakan untuk mendeteksi apakah model tersebut menyimpang dari asumsi klasik atau tidak sebelum data dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi data panel. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Adapun penjelasan dari ketiga pengujian tersebut adalah sebagai berikut.

3.6.1 Pengujian Validitas

Menurut Sugiyono (2023) menyatakan uji validitas memiliki tujuan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel yang digunakan dalam penelitian itu tepat. Untuk melakukan uji validitas, metode yang dilakukan adalah dengan mengukur korelasi antara butir-butir pertanyaan dengan skor pertanyaan secara keseluruhan. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Cara melakukan uji validitas adalah dengan melihat nilai signifikansi dari setiap pertanyaan. Apabila nilai signifikansi di bawah 0,05 atau di bawah 5%, maka hasil uji validitas disebut valid.

Ada dua kemungkinan dalam melakukan perhitungan skor kolerasi seperti dibawah ini:

1. Jika $r\text{-hitung} \geq r\text{-tabel}$ maka item pernyataan tersebut valid.
2. jika $r\text{-hitung} \leq r\text{-tabel}$ maka item pernyataan tersebut tidak valid, sehingga diperlukan perbaikan atau pernyataan tersebut tidak dipakai lagi.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen/alat penelitian dengan menguji keandalan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner. Menurut Sugiyono (2023) uji reliabilitas adalah digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu. Uji reliabilitas akan dianggap reliabel jika $r\text{ alpha positif atau } \geq r\text{ tabel}$, namun apabila $r\text{ alpha negatif atau } \leq r\text{ tabel}$ maka pernyataan tidak reliabel. Menurut Sujarweni (2014) uji reliabilitas dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* $\geq 0,60$.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut.

3.6.3.1 Uji Normalitas

Menurut Hair et al. (2019) pengujian normalitas ini dilakukan untuk mengetahui distribusi normal terhadap masing-masing variabel independen dan variabel dependen, atau kedua variabel. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan P-P Plot, yaitu dengan melihat pola plot dengan garis diagonal. Selama plot mengikuti garis diagonal maka data berdistribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah:

1. jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, jika menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi normalitas.

Selain itu, uji normalitas data dapat dilakukan juga dengan menggunakan uji *one sample kolmogorov smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Hair et al. (2019) menjelaskan model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel independen. Apabila variabel independen memiliki angka *Variance inflating Factor* (VIF) lebih kecil dari 10, dan nilai torelansi lebih besar dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak memiliki multikolinearitas atau sebaliknya.

Adapun cara mendeteksi adanya Multikolinearitas di dalam model regresi adalah dengan cara (Muhammad & Reynalda, 2021):

1. Melihat kekuatan kolerasi antar variabel bebas. Jika ada kolerasi antar variabel bebas $> 0,8$ dapat diindikasikan adanya multikolinearitas.
2. Melihat nilai standar error koefisien regresi parsial. Jika ada nilai standar error > 1 , maka dapat diindikasikan adanya multikolinearitas.
3. Melihar rentang confidence interval, jika rentang confidence interval sangat lebar, maka dapat diindikasikan adanya multikolinearitas.
4. Melihat nilai Condition Index dan Eigenvalue. Jika nilai condition index > 30 dan nilai eigenvalue $< 0,001$ dapat diindikasikan adanya multikolinearitas.
5. Melihat nilai Tolerance dan Variance Inflating Factor (VIF). Jika nilai Tolerance $< 0,1$ dan VIF > 10 dapat diindikasikan adanya multikolinearitas. Sebagian pakar menggunakan batasan Tolerance $< 0,2$ dan VIF > 5 dalam menentukan adanya multikolinearitas. Para pakar juga lebih banyak menggunakan nilai Tolerance dan VIF dalam menentukam adanya Multikolinearitas di dalam model regresi linear berganda dibandingkan menggunakan parameter-parameter yang lainnya.

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Latan & Ghozali (2015) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola tertentu,

seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dalam Muhammad & Reynalda (2021) dijelaskan ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized. Adapun dasar atau kriteria pengambilan keputusan berkaitan dengan gambar tersebut adalah sebagai berikut;

1. Jika terdapat pola tertentu yaitu jika titik-titiknya membentuk pola tertentu dan teratur (gelombang, melebar kemudian menyempit), maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas, yaitu jika titik-titiknya menyebar, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis adalah dimana keputusan dapat diambil dengan cara menganalisis data informasi yang di dapat dari responden. Uji hipotesis dapat diukur dari nilai uji-F, uji-t, dan uji- R^2 . Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui secara simultan (bersama-sama) maupun parsial (satu per satu) pengaruh variabel efikasi diri, integritas dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan serta untuk mengetahui proporsi variabel efikasi diri, integritas dan kepuasan kerja dalam menjelaskan perubahan variabel kinerja karyawan.

3.7.1 Uji-t (Parsial)

Menurut Latan & Ghozali (2015) uji-t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji-t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X1, X2 dan X3 (Efikasi Diri, Integritas dan Kepuasan Kerja) secara individual terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

Berikut kriteria pengujian:

1. Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat yang ada dalam model regresi linear berganda.
2. Apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima. Dengan demikian variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikatnya atau dengan kata lain tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

H_{a1} : Efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh

H_{o1} : Efikasi diri tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh

H_{a2} : Integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh

H_{o2} : Integritas tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh

H_{a3} : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh

H_{03} : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh

3.7.2 Uji-F (Simultan)

Menurut Latan & Ghozali (2015) uji-F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Uji-F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas X_1 , X_2 dan X_3 (Efikasi Diri, Integritas dan Kepuasan Kerja) mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel *dependent/terikat* Y (Kinerja Pegawai) di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

Berikut kriteria Pengujian:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari model regresi linear berganda dapat menerangkan variabel terikat secara serentak.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dari model regresi linear berganda tidak mampu menjelaskan variabel terikatnya.

H_{a4} : Efikasi Diri, Integritas dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh

H_{04} : Efikasi Dri, Integritas dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh

3.7.3 Uji- R^2 (Determinasi)

Menurut Latan & Ghozali (2015) Uji- R^2 dapat digunakan untuk menjelaskan seberapa besar proporsi variasi terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Koefisien determinasi itu mengukur seberapa besar kemampuan dari variabel independen yaitu X1, X2 dan X3 (Efikasi Diri, Integritas dan Kepuasan Kerja) didalam menerangkan variasi dari variabel dependen yaitu Y (Kinerja Pegawai). Besarnya nilai R^2 berada diantara 0 dan 1. Semakin kecil nilai R^2 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4. 1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat

Kementrian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia (KemenPUPR RI) merupakan lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab dalam mengelola serta melaksanakan urusan negara pada bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat. Kementerian ini juga memiliki peran penting dalam membantu presiden untuk mendukung jalannya pemerintahan negara melalui berbagai kebijakan dan program pembangunan. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, KemenPUPR RI berfokus pada pengembangan infrastruktur, peningkatan fasilitas umum, serta penyediaan hunian yang layak bagi masyarakat. Seiring dengan perkembangan zaman dan kebutuhan pembangunan nasional, kementerian ini telah mengalami berbagai penyesuaian serta perubahan struktur organisasi agar dapat bekerja lebih efektif dan sesuai dengan tuntutan pemerintahan yang terus berkembang.

Berawal pada masa pemerintahan kolonial Belanda, istilah “pekerjaan umum” berasal dari bahasa Belanda, yaitu “Openbare Werken” yang pada era Hindia Belanda lebih dikenal dengan sebutan “Waterstaat Swerken”. Dalam struktur pemerintahan pusat saat itu, bidang tersebut berada di bawah pembinaan Dep. Van Verkeer en Waterstaat (Dep. V and W). sebelum terbentuknya lembaga tersebut, pengelolaan pekerjaan umum terbagi ke dalam dua departemen, yaitu Dept. Van Gouvernements Bedrijven dan Dept. Van Burgerlijke Openbare Werken.

Sejak masa pemerintahan kolonial Belanda hingga saat ini, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia telah mengalami perubahan nama sebanyak 15 kali. Pada awalnya kementerian ini dikenal dengan nama *Waterstaats Werken*, kemudian mengalami berbagai perubahan dan penyesuaian hingga akhirnya resmi menggunakan nama Kementerian PUPR sejak tahun 2016 sampai sekarang. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Kementerian PUPR memiliki 11 organisasi yang berada di bawah naungannya, yaitu:

- 
1. Sekretariat Jenderal
 2. Inspektorat Jenderal
 3. Ditjen Sumber Daya Air
 4. Ditjen Bina Bangsa
 5. Ditjen Cipta Karya
 6. Ditjen Perumahan
 7. Ditjen Bina Kontruksi
 8. Ditjen Pembiayaan Infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan
 9. Badan Pengembangan Infrastruktur Wilayah
 10. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia
 11. Badan Pengatur Jalan Tol

Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh (BPPW Aceh) sebagai salah satu Balai yang berada di bawah lingkungan Direktorat Jenderal Cipta Karya, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia. Balai ini dibentuk pada tahun 2018 dan berlokasi di jalan Soekarno-Hatta, Lamsayeun, Kecamatan Ingin Jaya, Kabupaten Aceh Besar.

Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh memiliki tugas dalam melaksanakan perencanaan dan penyiapan teknis, pelaksanaan, pemantauan serta evaluasi terhadap pembangunan sarana dan prasarana permukiman. Selain itu, secara umum BPPW Aceh juga berfungsi untuk meningkatkan kualitas infrastruktur permukiman di wilayah perkotaan maupun perdesaan agar tercipta lingkungan yang layak huni, berkeadilan sosial, sejahtera, berbudaya, produktif, aman, nyaman serta berkelanjutan guna mendukung pengembangan wilayah Aceh.

Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh secara konsisten melaksanakan pembangunan sarana dan prasarana permukiman secara berkelanjutan di wilayah Provinsi Aceh setiap tahunnya. Upaya tersebut dilakukan melalui penyediaan akses infrastruktur yang memadai, seperti instalasi air minum, pengelolaan air limbah, persampahan, fasilitas pendidikan, serta berbagai fasilitas umum lainnya. Pembangunan tersebut bertujuan untuk memberikan dampak positif bagi masyarakat, sekaligus menciptakan keseimbangan antara aspek ekonomi, sosial dan lingkungan agar keberlanjutan pembangunan serta kesejahteraan masyarakat Aceh dapat terwujud dalam jangka panjang.

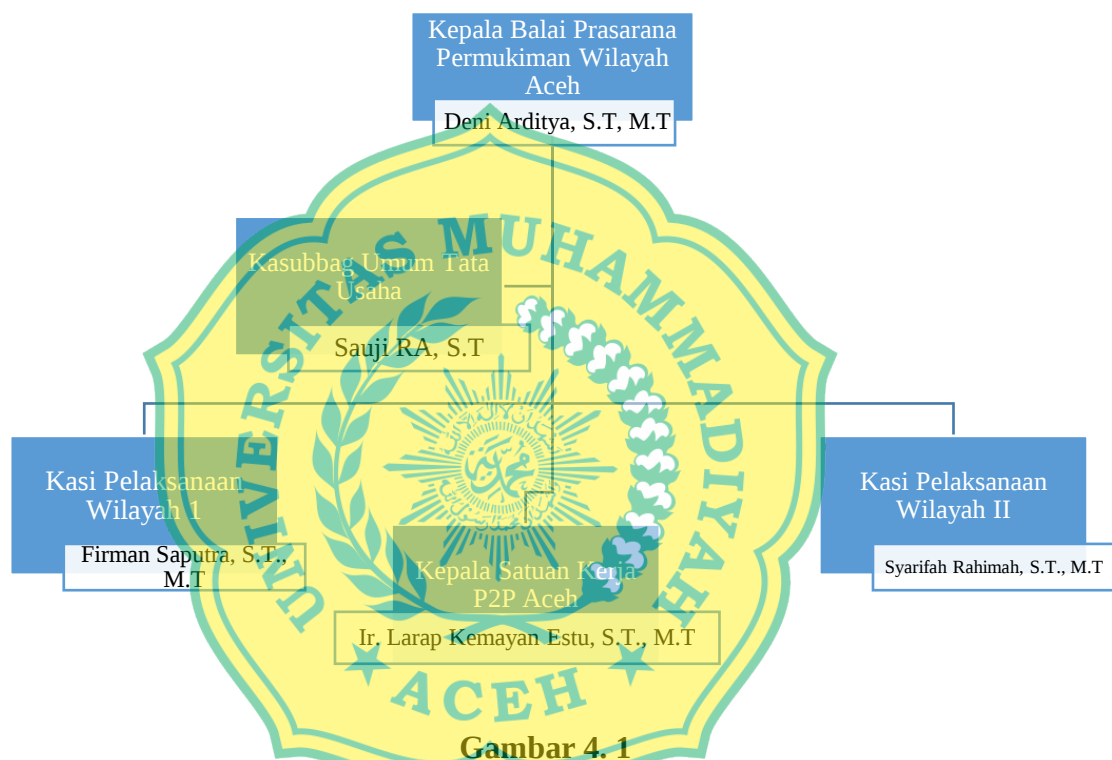
4.1.2 Visi dan Misi

Terwujudnya permukiman perkotaan dan pedesaan yang layak huni, produktif dan berkelanjutan melalui penyediaan infrastruktur yang mendukung peningkatan kesejahteraan masyarakat.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh merupakan susunan yang menggambarkan hubungan kerja sama dalam pelaksanaan tugas untuk

mencapai target kerja sesuai dengan fungsi, wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Penyusunan struktur organisasi tersebut mengacu pada peraturan Menteri PUPR No. 05/Prt/M/2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksanaan Teknis Kementerian PUPR (Perubahan Atas Peraturan Menteri PUPR No. 20/Prt/M/2016).



Gambar 4. 1
Struktur Organisasi Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh

Secara umum struktur organisasi Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh terdiri dari Kepala Balai, Kasubbag Umum dan Tata Usaha, Kasi Pelaksanaan Wilayah I, Kasi Pelaksanaan Wilayah II dan Kepala Satker P2P Aceh yang berada dan bertanggung jawab di bawah naungan Direktur Jenderal Cipta Karya.

4.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan perhitungan sampel yang telah dilakukan, maka yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 69 orang pegawai Balai

Prasarana Permukiman Wilayah Aceh. Adapun karakteristik responden meliputi Jenis Kelamin, Status Perkawinan, Usia, Pendidikan Terakhir, dan Lama Bekerja. Hal tersebut bertujuan untuk mendeskripsikan keadaan atau kondisi responden yang sesungguhnya sehingga peneliti dapat dengan mudah dalam mendapatkan informasi dan memahami hasil-hasil penelitian yang penulis dapat. Maka didapatkan gambaran karakteristik responden sebagai berikut.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang ada pada pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jurusan	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	41	59,4%
Perempuan	28	40,6%
Jumlah	69	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan perolehan data pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa sebagian besar berjenis kelamin pria yaitu 41 orang dengan persentase sebesar 59,4%. Sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 40,6%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh kaum pria.

Karakteristik responden berdasarkan Status Perkawinan yang ada pada pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Status Perkawinan Responden

Status Perkawinan	Jumlah Responden	Persentase
Menikah	50	72,5%
Belum Menikah	19	27,5%
Jumlah	69	100%

Sumber: data primer yang diolah,2026

Berdasarkan perolehan data pada tabel 4.2 dapat diketahui tentang Status Perkawinan responden yang paling banyak adalah Menikah sebanyak 50 responden dengan persentase sebesar 72,5%. Dan yang belum menikah ada 19 responden dengan persentase 27,5%.

Karakteristik responden berdasarkan Usia yang ada pada pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3
Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase
< 20 Tahun	0	0%
21- 30 Tahun	17	24,6%
31- 40 Tahun	31	44,9%
41- 50 Tahun	21	30,4%
> 50 Tahun	0	0%
Jumlah	69	100%

Sumber: data primer yang diolah,2026

Berdasarkan perolehan data pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang terbesar dalam penelitian ini sebesar 44,9%, yaitu responden yang berusia 31-40 Tahun. Sedangkan, di posisi kedua terbanyak yaitu 30,4% responden yang berusia

41- 50 Tahun. Kemudian 24,6% responden yang berusia 21- 30 Tahun. Terakhir yang berumur <20 Tahun dan > 50 Tahun sebanyak 0 responden.

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir yang ada pada pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMA/SMK	3	4,3%
Diploma (D3)	14	20,3%
Sarjana (S1)	34	49,3%
Pasca Sarjana (S2)	18	26,1%
Jumlah	69	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan perolehan data pada tabel 4.4 dapat diketahui tentang Pendidikan Terakhir responden yang paling banyak adalah Sarjana (S1) sebanyak 34 responden atau 49,3%. Sementara yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 3 responden dengan persentase 4,3%. Diploma (D3) berjumlah 14 responden dengan persentase 20,3%. Dan Pasca Sarjana berjumlah 18 responden dengan persentase 26,1%.

Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja yang ada pada pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh yang diambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
<1 Tahun	0	0
1- 5 Tahun	46	66,7%

6- 10 Tahun	23	33,3%
>10 Tahun	0	0
Jumlah	69	100%

Sumber: data primer yang diolah,2026

Berdasarkan perolehan data pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa masa kerja responden dalam penelitian ini paling banyak adalah 1-5 Tahun sebanyak 46 responden dengan persentase 66,7%. Sementara 23 responden lainnya di 6- 10 Tahun Masa Kerja dengan persentase 33,3%. <1 Tahun dan >10 Tahun berjumlah 0 responden.

4.3 Deskriptif Variabel Penelitian

4.3.1 Variabel Kinerja Pegawai

Pada tabel berikut ini akan digambarkan variabel kinerja pegawai pada pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh dari kuesioner yang telah disebarkan untuk memperoleh Gambaran secara umum mengenai variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 6
Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	45	65,2	24	34,8	4,35
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	42	60,9	27	39,1	4,39

3	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	36	52,2	33	47,8	4,48
4	Saya mampu memanfaatkan waktu dan sumber daya kerja secara efektif untuk mencapai hasil yang optimal.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	32	46,4	37	53,6	4,54
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu bergantung pada bantuan orang lain.	0	0,0	0	0,0	2	2,9	33	47,8	34	49,3	4,46
Rerata												4,44

Sumber: data primer diolah, 2026

Berdasarkan data yang ditampilkan pada Tabel 4.6 diketahui bahwa variabel kinerja pegawai memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,44 yang berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai target dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Indikator dengan skor rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “saya mampu memanfaatkan waktu dan sumber daya kerja secara efektif untuk mencapai hasil yang optimal” dengan nilai sebesar 4,54. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menggunakan waktu dan sumber daya kerja secara efektif sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal.

Indikator dengan skor rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan” dengan nilai sebesar 4,30. Meskipun menjadi skor terendah, nilai tersebut tetap berada pada

kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan.

4.3.2 Variabel Efikasi Diri

Pada tabel berikut ini akan digambarkan variabel efikasi diri pada pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh dari kuesioner yang telah disebarkan untuk memperoleh Gambaran secara umum mengenai variabel efikasi diri dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 7
Deskriptif Variabel Efikasi Diri

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Pengalaman kerja yang pernah saya hadapi membuat saya yakin dapat menyesuaikan tugas dengan baik.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	42	60,9	27	39,1	4,39
2	Melihat rekan kerja berhasil menyelesaikan tugas yang sulit meningkatkan keyakinan saya terhadap kemampuan diri sendiri.	0	0,0	0	0,0	3	4,3	33	47,8	33	47,8	4,43
3	Dukungan dan dorongan dari atasan atau rekan kerja membuat saya lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	0,0	0	0,0	1	1,4	34	49,3	34	49,3	4,48
4	Saya mampu mengendalikan emosi dan percaya diri meskipun berada dalam tekanan perusahaan.	0	0,0	0	0,0	1	1,4	34	49,3	34	49,3	4,48
Rerata												4.45

Sumber: data primer diolah, 2026

Berdasarkan data yang ditampilkan pada Tabel 4.7 diketahui bahwa variabel efikasi diri memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,45 yang berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tingkat keyakinan diri yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi berbagai tantangan kerja di perusahaan.

Indikator dengan skor rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Dukungan dari rekan kerja dan atasan membuat saya lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan” dan “saya mampu mengendalikan emosi dan percaya diri meskipun berada dalam tekanan perusahaan” dengan nilai 4,48. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan lingkungan kerja serta kemampuan mengendalikan diri dapat meningkatkan rasa percaya diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Indikator dengan skor rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “pengalaman kerja yang pernah saya hadapi membuat saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik” dengan nilai sebesar 4,39. Meskipun menjadi skor terendah, nilai tersebut tetap berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja tetap memberikan keyakinan kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik.

4.3.3 Variabel Integritas

Pada tabel berikut ini akan digambarkan variabel integritas pada pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh dari kuesioner yang telah disebarkan untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai variabel integritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 8
Deskriptif Variabel Integritas

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya bersikap jujur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	33	47,8	36	52,2	4,52
2	Saya bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang menjadi tugas saya.	0	0,0	0	0,0	1	1,4	32	46,4	36	52,2	4,51
3	Saya melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh komitmen.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	34	49,3	35	50,7	4,51
4	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan manfaat bagi organisasi tempat saya bekerja.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	31	44,9	38	55,1	4,55
5	Saya mematuhi peraturan dan ketentuan hukum yang berlaku.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	32	46,4	37	53,6	4,54
Rerata												4,53

Sumber: data primer diolah, 2026

Berdasarkan data yang ditampilkan pada Tabel 4.8 diketahui bahwa variabel integritas memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,53 yang berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki sikap tanggung jawab, komitmen dan kepatuhan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan.

Indikator dengan skor rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “pekerjaan yangn saya lakukan memberikan manfaat bagi organisasi tempat saya bekerja” dengan nilai sebesar 4,55. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menyadari bahwa pekerjaan

yang dilakukan memberikan kontribusi positif bagi organisasi sehingga mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal.

Indikator dengan skor rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “saya bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang menjadi tugas saya” dan “saya melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh komitmen” dengan nilai sebesar 4,51. Meskipun menjadi skor terendah, nilai tersebut tetap berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tetap memiliki rasa tanggung jawab dan komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas yang diberikan.

4.3.4 Variabel Kepuasan Kerja

Pada tabel berikut ini akan digambarkan variabel kepuasan kerja pada pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh dari kuesioner yang telah disebarikan untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 9
Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Rata-rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab pekerjaan saya.	0	0,0	0	0,0	2	2,9	32	46,4	35	50,7	4,48
2	Saya merasa puas dengan peluang promosi di tempat kerja.	0	0,0	0	0,0	1	1,4	33	47,8	35	50,7	4,49

3	Saya mendapatkan arahan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab saya dari atasan.	0	0,0	0	0,0	1	1,4	35	50,7	33	47,8	4,46
4	Saya mendapatkan keuntungan tambahan yang sebanding dengan kontribusi saya dalam pekerjaan.	0	0,0	0	0,0	1	1,4	29	42,0	39	56,5	4,55
5	Saya merasa dihargai atas kontribusi kerja saya di organisasi ini.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	30	43,5	39	56,5	4,57
Rerata												4,51

Sumber: data primer diolah, 2026

Berdasarkan data yang ditampilkan pada Tabel 4.9 diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,51 yang berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa puas terhadap pekerjaan, lingkungan kerja serta penghargaan yang diberikan oleh perusahaan.

Indikator dengan skor rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya mendapat keuntungan yang sebanding dengan kontribusi saya dalam pekerjaan” dengan nilai sebesar 4,55. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai merasa kompensasi atau keuntungan yang diterima telah sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.

Indikator dengan skor rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya mendapatkan arahan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab saya dari atasan” dengan nilai sebesar 4,46. Meskipun menjadi skor terendah, nilai tersebut tetap berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tetap merasa

memperoleh arahan dan penjelasan tugas yang baik dari atasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat sesuai dengan kondisi sebenarnya pada objek penelitian. Suatu indikator dinyatakan valid apabila pada $n=69$ dan $\alpha=0,05$ diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,235), sedangkan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,235) maka indikator dinyatakan tidak valid. Adapun hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r Tabel	r Hitung	Kesimpulan
1	Kinerja Pegawai (Y)	A1	0,235	0,618	Valid
		A2		0,618	Valid
		A3		0,511	Valid
		A4		0,450	Valid
		A5		0,515	Valid
2	Efikasi Diri (X ₁)	B1	0,235	0,493	Valid
		B2		0,464	Valid
		B3		0,449	Valid
		B4		0,289	Valid
3	Integritas (X ₂)	C1	0,235	0,597	Valid
		C2		0,493	Valid
		C3		0,540	Valid
		C4		0,482	Valid
		C5		0,584	Valid
4	Kepuasan Kerja (X ₃)	D1	0,235	0,585	Valid
		D2		0,599	Valid
		D3		0,604	Valid
		D4		0,601	Valid
		D5		0,540	Valid

Sumber: Data Primer, 2026 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.10 maka hasil pengujian validitas pada setiap variabel mempunyai nilai yang paling rendah, yaitu:

- 1) Variabel kinerja pegawai (Y) yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan yang dilambangkan dengan kode item A1, A2, A3, A4 hingga A5 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} terendah sebesar 0,450 lebih besar dari nilai r_{tabel} ($n=69$) sebesar 0,235, maka seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan kinerja pegawai dinyatakan valid.
- 2) Variabel efikasi diri (X_1) yang terdiri dari 4 (empat) item pernyataan yang dilambangkan dengan kode item B1, B2, B3 hingga B4 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} terendah sebesar 0,289 lebih besar dari nilai r_{tabel} ($n=69$) sebesar 0,235, maka seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan efikasi diri dinyatakan valid.
- 3) Variabel integritas (X_2) yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan yang dilambangkan dengan kode item C1, C2, C3, C4 hingga C5 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} terendah sebesar 0,482 lebih besar dari nilai r_{tabel} ($n=69$) sebesar 0,235, maka seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan integritas dinyatakan valid.
- 4) Variabel kepuasan kerja (X_3) yang terdiri dari 5 (lima) item pernyataan yang dilambangkan dengan kode item D1, D2, D3, D4 hingga D5 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} terendah sebesar 0,540 lebih besar dari nilai r_{tabel} ($n=69$) sebesar 0,235, maka seluruh item pernyataan yang berhubungan dengan kepuasan kerja dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu instrumen penelitian. Instrumen dikatakan reliabel apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan data yang relatif konsisten. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach alpha* $\geq 0,60$, sedangkan variabel dengan nilai *cronbach alpha* $\leq 0,60$ dinyatakan tidak reliabel. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 11
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kinerja Pegawai (Y)	5	0,769	Reliabel
2	Efikasi Diri (X ₁)	4	0,640	Reliabel
3	Integritas (X ₂)	5	0,768	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (X ₃)	5	0,802	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2026 (diolah)

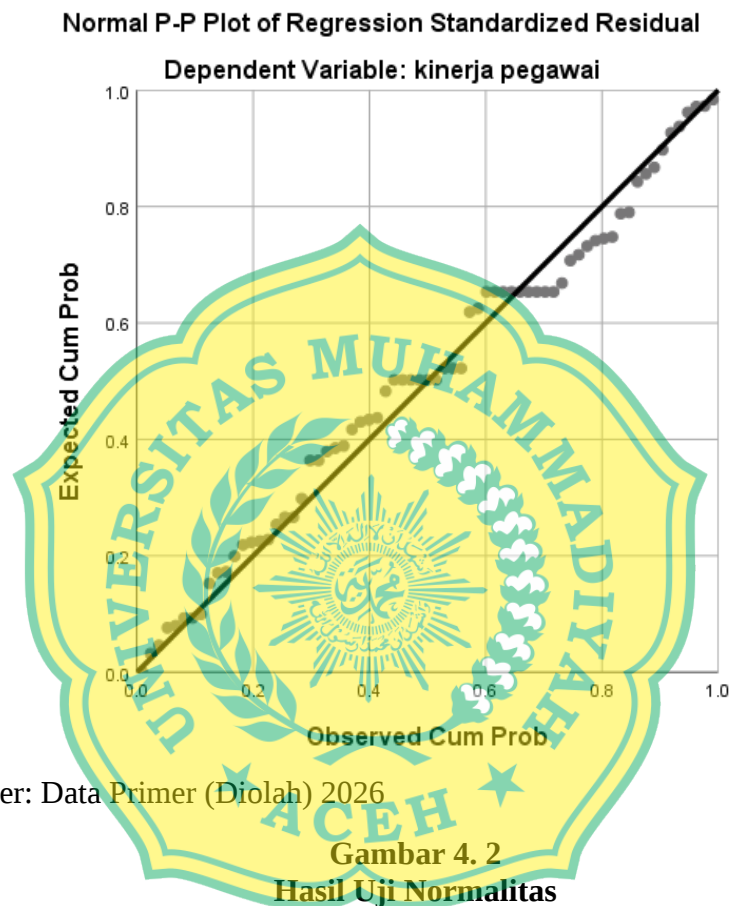
Berdasarkan tabel 4.11 bahwa nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel yaitu kinerja pegawai (Y) sebesar 0,769, efikasi diri (X₁) sebesar 0,640, integritas (X₂) sebesar 0,768, dan kepuasan kerja (X₃) sebesar 0,802, maka masing-masing variabel dalam penelitian ini memenuhi kredibilitas *cronbach alpha* $\geq 0,60$.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan analisis grafik Normal Probability Plot (P-Plot) yang diperoleh melalui hasil pengolahan data menggunakan program SPSS. Data dinyatakan berdistribusi

normal apabila titik-titik pada grafik menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal tersebut. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Berdasarkan gambar 4.2, hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi secara normal. Kondisi tersebut dapat dilihat dari pola penyebaran titik-titik yang berada di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis tersebut. Dapat dinyatakan bahwa nilai residual dalam model regresi memenuhi asumsi normalitas. Apabila titik-titik menyebar menjauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti pola garis tersebut, maka data dapat dikatakan tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami gejala multikolinearitas. Pengujian multikolinearitas dapat dilihat berdasarkan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Apabila nilai Tolerance $\leq 0,10$ dan nilai VIF ≥ 10 , maka menunjukkan adanya gejala multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 12
Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Efikasi Diri (X1)	.748	1.337	Non Multikolinieritas
2	Integritas (X2)	.856	1.168	Non Multikolinieritas
3	Kepuasan Kerja (X3)	.673	1.486	Non Multikolinieritas

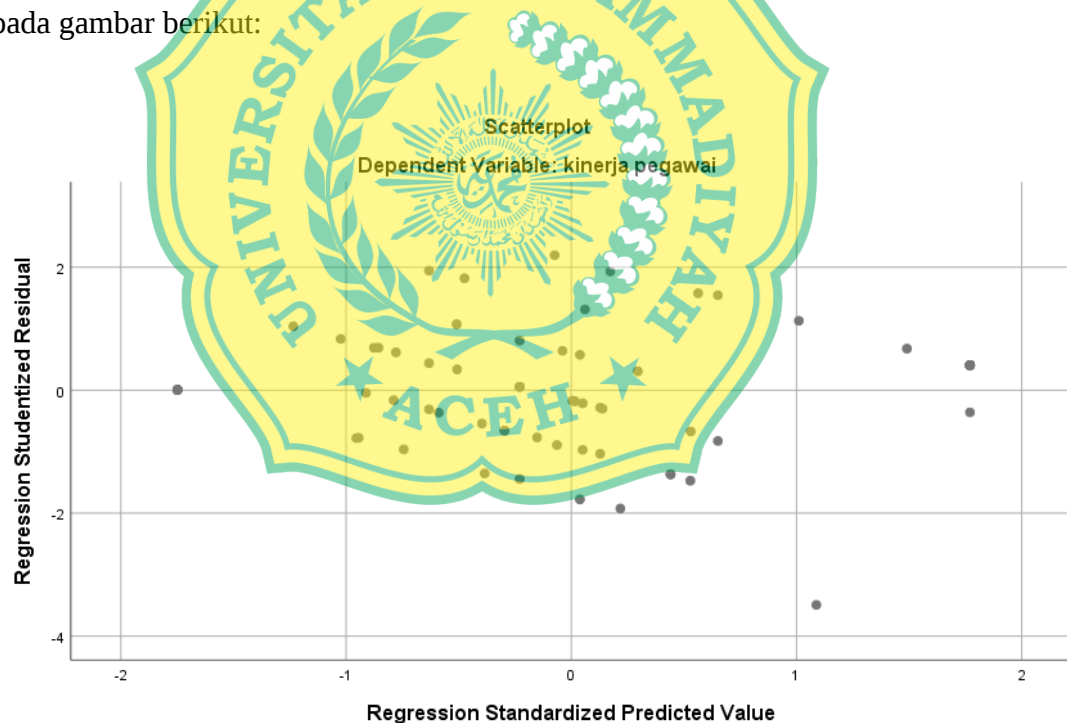
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer (Diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.12, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance pada variabel Efikasi Diri sebesar 0,748, Integritas sebesar 0,856, dan Kepuasan Kerja sebesar 0,673. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing variabel yaitu Efikasi diri sebesar 1.337, Integritas sebesar 1,168, dan Kepuasan Kerja sebesar 1,486. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas, karena seluruh variabel memiliki nilai Tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 .

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi perbedaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Apabila nilai varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka kondisi tersebut disebut homoskedastisitas, sedangkan apabila terdapat perbedaan varians maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola penyebaran titik pada grafik scatterplot. Adapun hasil heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Selain itu, penyebaran titik berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini menunjukkan bahwa model regresi

dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.4.3 Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perubahan yang terjadi pada variabel dependen ketika variabel independen mengalami peningkatan maupun penurunan. Selain itu, analisis ini juga digunakan untuk melihat arah hubungan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, apakah memiliki hubungan yang bersifat positif atau negatif. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program statistik SPSS, maka diperoleh hasil analisis sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji Analisis Regresi Berganda

No.	Nama Variabel	B	Std Error	t_{hitung}	$t_{tabel} Df=n-k-1$	Sig.
1	Konstanta	2,089	2,603	,803	1,668	,425
2	Efikasi Diri (X1)	,356	,127	2,798	1,668	,007
3	Integritas (X2)	,455	,096	4,722	1,668	,000
4	Kepuasan Kerja (X3)	,156	,100	1,553	1,668	,125

Sumber: Data Primer (Diolah) 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data pada table 4.13 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 2,089 + 0,356X_1 + 0,455X_2 + 0,156X_3 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel tersebut, variabel Efikasi Diri, Integritas dan Kepuasan Kerja memiliki hubungan positif terhadap

Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Efikasi Diri, Integritas, dan Kepuasan Kerja dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Semakin tinggi tingkat keyakinan pegawai terhadap kemampuannya, semakin baik integritas yang dimiliki, serta semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh. Model persamaan dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 2,089 artinya apabila variabel Efikasi Diri (X1), Integritas (X2), Kepuasan Kerja (X3) bernilai 0, maka nilai Kinerja Pegawai sebesar 2,089.
- Koefisien regresi Efikasi Diri (X1) sebesar 0,356. Artinya setiap peningkatan Efikasi Diri sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,356 dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
- Koefisien regresi Integritas (X2) sebesar 0,455. Artinya setiap peningkatan Integritas sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,455 dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
- Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,156. Artinya setiap peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,156 dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

4.4.4 Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen yang terdapat dalam model penelitian memiliki pengaruh secara individu terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, pengujian dilakukan dengan

menggunakan bantuan program SPSS dengan signifikansi sebesar 0,05. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} serta melihat nilai signifikansi. Apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka variabel independen dinyatakan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai $df = n - k - 1 = 69 - 3 - 1 = 65$, dimana n merupakan jumlah responden dan k merupakan jumlah variabel independen, sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,668. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 14
Hasil Uji T

No.	Nama Variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{tabel} Df=n-k-1	Sig.
1	Konstanta	2,089	2.603	0,803	1,668	0,425
2	Efikasi Diri (X1)	0,356	0,127	2,798	1,668	0,007
3	Integritas (X2)	0,455	0,096	4,722	1,668	0,000
4	Kepuasan Kerja (X3)	0,156	0,100	1,553	1,668	0,125

Sumber: Data Primer (Diolah) 2026

Berdasarkan tabel diatas diperoleh:

- Nilai t_{hitung} variabel Efikasi Diri (X1) sebesar 2,798 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,668 dengan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Efikasi Diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Nilai t_{hitung} variabel Integritas (X2) sebesar 4,722 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,668 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Integritas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima.

- c. Nilai t_{hitung} variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 1,553 yang lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1,668 dengan nilai signifikansi $0,125 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_3 ditolak.

2. Uji F (Simultan)

Untuk menguji pengaruh Efikasi Diri, Integritas, dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh digunakan Uji Statistik F (Uji Simultan). Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Sebaliknya, Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 diterima dan H_4 ditolak. Hasil pengujian simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 15
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	110,027	3	36,676	20,252	2,746	.000 ^b
Residual	117,713	65	1,811			
Total	227,739	68				
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Integritas, Efikasi Diri						

Sumber: Data Primer (Diolah) 2026

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 20,252 dengan nilai signifikansi 0,000, sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 2,746. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , maka F_{hitung} (20,252) lebih besar dari F_{tabel} (2,746). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima,

artinya secara simultan variabel Efikasi Diri (X1), Integritas (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Sebaliknya, semakin rendah nilai R^2 menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen masih terbatas. Nilai R^2 yang mendekati angka satu mengindikasikan bahwa model regresi mampu memberikan informasi yang lebih baik dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.459	1.34572
a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, integritas, efikasi diri				

Sumber: Data Primer (Diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.16 diperoleh nilai R square (R^2) sebesar 0,483. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Efikasi Diri, Integritas, dan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai sebesar 48,3%, sedangkan sisanya sebesar 51,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2,798 yang lebih besar dari T_{tabel} sebesar 1,668 dengan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Efikasi Diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh. Hipotesis pertama (H_{a1}) yang menyatakan bahwa Efikasi Diri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh dapat diterima.

Nilai koefisien regresi variabel Efikasi Diri sebesar 0,356 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Efikasi Diri sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,356, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Lunenburg (2011) yang menyatakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan permasalahan pada beragam situasi, serta kemampuan dalam menentukan tindakan yang tepat untuk menyelesaikan tugas atau masalah tertentu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan pegawai terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan pekerjaan, mampu menyelesaikan tugas secara efektif, serta memiliki motivasi yang lebih kuat untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indayani et al., (2024) yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa efikasi diri merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

4.5.2 Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 4,722 yang lebih besar dari T_{tabel} sebesar 1,668 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Integritas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh. Hipotesis kedua (H_{a2}) yang menyatakan bahwa Integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh dapat diterima.

Nilai koefisien regresi variabel Integritas sebesar 0,455 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Integritas sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,455, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Rustendi (2017) yang menyatakan bahwa integritas merupakan keselarasan antara nilai, prinsip, cara berpikir, perkataan dan tindakan seseorang, yang tercermin dalam perilaku yang konsisten serta sesuai dengan nilai moral yang diyakini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi integritas yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Integritas yang tercermin melalui sikap jujur, bertanggung jawab, disiplin, konsisten

dan patuh terhadap aturan akan mendorong pegawai untuk bekerja secara profesional serta berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Radisya (2025) yang menyatakan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa integritas merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

4.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 1,553 yang lebih kecil dari T_{tabel} sebesar 1,668 dengan nilai signifikansi sebesar $0,125 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh. Hipotesis ketiga (H_{a3}) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh ditolak.

Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,156 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,156, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Namun demikian, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya yang terbentuk melalui proses evaluasi terhadap kesesuaian antara tingkat imbalan yang diterima dengan tingkat imbalan yang seharusnya diperoleh. Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai belum mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh tingkat kepuasan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kemampuan individu, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, maupun faktor organisasi lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputro (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja belum menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

4.5.4 Pengaruh Efikasi Diri, Integritas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 20,252 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,746 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Efikasi Diri, Integritas dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh. Hipotesis keempat (H_{a4}) yang menyatakan bahwa Efikasi Diri, Integritas dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh dapat diterima.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,483 menunjukkan bahwa Efikasi Diri, Integritas dan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai sebesar 48,3%, sedangkan sisanya sebesar 51,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar

model penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Efikasi Diri, Integritas dan Kepuasan Kerja merupakan faktor yang secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi faktor psikologis dan sikap kerja pegawai memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

4.6 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Efikasi Diri dan Integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh, sedangkan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri dan integritas yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan, sehingga mendukung teori yang dikemukakan oleh Lunenburg (2011) terkait efikasi diri dan teori yang dikemukakan oleh Rustendi (2017) terkait integritas. Oleh karena itu, efikasi diri dan integritas menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki peran dalam meningkatkan keyakinan pegawai terhadap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi berbagai tantangan kerja. Pegawai yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi akan lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas, mampu bekerja secara mandiri, serta memiliki motivasi yang lebih kuat untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh perlu memberikan dukungan yang dapat meningkatkan kepercayaan diri pegawai, seperti pelatihan, pengembangan kompetensi, serta pemberian

kesempatan untuk mengembangkan kemampuan kerja. Integritas juga memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa sikap jujur, tanggung jawab, konsisten, dan patuh terhadap aturan kerja merupakan aspek yang perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan. Integritas yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja secara profesional dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu terus menanamkan nilai-nilai integritas melalui budaya kerja, pengawasan serta keteladanan dari pimpinan. Sementara itu, kepuasan kerja dalam penelitian ini belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian, aspek kepuasan kerja tetap perlu diperhatikan karena dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas pegawai. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif sehingga mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Efikasi Diri, Integritas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh, maka dapat disimpulkan:

1. Efikasi Diri secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan pegawai terhadap kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
2. Integritas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat integritas yang dimiliki pegawai, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.
3. Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai belum mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai.
4. Efikasi Diri, Integritas dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah

Aceh. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh

- a. Perlu meningkatkan efikasi diri pegawai melalui pelatihan seperti pelatihan problem solving, pengembangan kompetensi, pembinaan serta pemberian kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga mampu meningkatkan kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas.
- b. Perlu mempertahankan dan meningkatkan integritas pegawai melalui penerapan budaya kerja yang berlandaskan kejujuran, tanggung jawab, disiplin dan kepatuhan terhadap aturan organisasi sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.
- c. Perlu memperhatikan aspek-aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja, seperti sistem penghargaan atau sistem reward berbasis kinerja, kesempatan promosi, hubungan kerja serta lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih baik.

2. Bagi Pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh

- a. Pegawai diharapkan terus meningkatkan keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan serta tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan dalam bekerja.
- b. Pegawai diharapkan dapat mempertahankan sikap jujur, bertanggung jawab dan konsisten dalam menjalankan tugas sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi Kinerja Pegawai, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi maupun kompensasi, mengingat masih terdapat 51,7% variabel lain di luar penelitian ini yang memengaruhi Kinerja Pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Agusman Aris, A., Yahya, M., Wardhana, A., Rachmawaty, & Hartini. (2024). *Self-efficacy, Self-Esteem, Locus of Control, and Their Influence on the Performance of Village Officials*. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 114–127. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v15i1.15528>
- Alwisol. (2021). *Psikologi Kepribadian*. Edisi Revisi. Malang: UMM Press
- Ambri, K. F. (2022). *Pengaruh Integritas, Kreativitas, Dan Kualitas Konsultan Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak (Studi Pada Wajib Pajak Pengguna Jasa Konsultan Pajak Cv. Meutia)*.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2021). *Kinerja karyawan*. 12(15), 110–121.
- Cahyaningsih, D. A. Y. P. (2024). *Pengaruh Work Life Balance, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Surya Mandiri Jaya Sakti*.
- Chairunnisah, R., Syamsuriansyah, Silaen, N. R., Triwardhani, D., Tanjung, R., Mahriani, E., Sari, M. R., Lestari, A. S., Satriawan, D. G., Masyruroh, A., Haerany, A., Putra, S., Rialmi, Z., & Arifudin, O. (2021). *Kinerja Karyawan*. Yogyakarta.
- Dyah Prami, A. A. I. N., Guntar, E. L., & Setiawan, I. P. D. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cendana Indoparls Buleleng-Bali*. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makasar*. Vol. 5, No. 2, Hal. 47–61.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). *Multivariate Data Analysis Eighth Edition*. www.cengage.com/highered
- Hajar, S. (2023). *Pengaruh Self Efficacy dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Condong Catur di Yogyakarta*. In *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Halimah, Darka, & Saputra, A. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Interna Kawan Setia Karawang Jawa Barat*. 7, 15631–15640.
- Herlina, E. R. I. (2022). *Integritas*. 3(2), 7–18.
- Indayani, T., Yanti, H., & Najmuddin. (2024). *Pengaruh efikasi diri, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja guru sdit*. *Reserach and Developmen Journal of Education*, 10(No. 1, April 2024), 1433–1442. <http://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/RDJE/article/view/26578%0Ahttp://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/RDJE/article/download/26578/7207>
- Jogiyanto, H.M., (2019), *Analisa dan Desain Sistem Informasi: Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktik Aplikasi Bisnis*, ANDI, Yogyakarta

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kurniati, N., & Rojuaniah. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Integritas Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(5), 1153–1172.
- Laily, N., & Wahyuni, D. U. (2021). *Efikasi Diri dan Perilaku Inovasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka. www.indomediapustaka.com
- Latan, H., & Ghazali, I. (2020). *Partial Least Squares: Concepts, Techniques and Applications using SmartPLS 3*. 3(4), 123-134.
- Lianto, L. (2021). *Self-Efficacy: A Brief Literature Review*. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55. <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1409>
- Lindrawati, Hamdun, E. K., & Syahputra, H. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Abdurachman Saleh Situbondo Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 2(3), 424–440.
- Lubis, S. H. H., Purba, S., Suburian, P., & Sinaga, O. (2022). *Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Penggerak Angkatan 4 Kabupaten Mandailing Natal*. 32(3), 167–186.
- Lunenburg. (2020). *efikasi diri*. *Jogyakarta*. 3(10), 34–56.
- Luthans, F. & Peterson, S. J. 2002. *Employee engagement and manager self-efficacy: Implications for managerial effectiveness and development*. *Journal of Management Development*, 21(5), 376-387.
- Magdalena, D., Fransisca, N. J., & Sari, I. N. (2025). Peran Integritas Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mempengaruhi Performa Kerja Karyawan. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 4(4), 5508–5515. <https://doi.org/10.56799/peshum.v4i4.9250>
- Mayasari, L., Haryanto, H. C., & Rahmania, T. (2021). Integritas Dalam Tataran Konsep dan Dimensi. *INTEGRITAS: Konsep Dan Praktik Dalam Bisnis*, August, 75–102.
https://www.researchgate.net/publication/356894072%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/356894072_Integritas_Dalam_Tataran_Konsep_dan_Dimensi?enrichId=rgreq-e36915f80790b75fc074d565b58bba9a-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzM1Njg5NDA3MjtBUzoxMDk5MDU0OT
- Mirza, M. S. A. (2022). *Job Satisfaction : A Literature Review*. *Management Research and Practice*, 3(4), 77–86.
- Muhammad, D., & Reynalda, M. (2021). *Review Buku: Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. http://repository.unas.ac.id/4015/1/Review_Buku_Metode_Penelitian.pdf

- Nalsution, L. S., Wahyuni, N. S., Julkarnain, J., & Syafrizal, S. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 6(1), 125–129. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v6i1.6151>
- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kpu Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 8(1), 36–46.
- Paparang, N., Areros, W., & Tatamu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Pazrina, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Tjut Nyak Dhien. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 112–123. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v2i3.1122>
- Pranoto, M. (2021). Pengaruh Integritas Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai. 5(6), 56-78.
- Presilawati Febyolla, Shalhah. 2023. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Darul Imarah Aceh Besar*. Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh. Vol.13 No 1 Edisi: Januari- Juni 2023
- Purwanggono, C. J. (2024). Integritas dalam meningkatkan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Eduktif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(1), 651–660.
- Radisya, T. E. P. (2025). Pengaruh Integritas Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbe.co.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Ramadhan, M. D. (2022). Pengaruh Self-Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Employee Performance Melalui Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(20), 685–701.
- Robbins, S., & Judge, T. (2019). *Organizational Behavior*. In *Physical therapy*.
- Rossanty, R. (2023). *Pengaruh Kerjasama Tim Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. General Alasindo Sejahtera*. 4(6), 456-467.
- Saputro, D. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Duren Mandiri Fortuna (Plywood)*. 8(10), 345-347.
- Soelton, M., Abadi, Y. B., Saputra, N. G., Saratia, E. T. P., Arief, H., & Haryanti, D.

- (2020). *Factors Affecting Turnover Intention Among Waiters in Franchise Restaurants*. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 21(5), 126–134.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. 10(16), 20–35.
- Sugiyono. (2023). *metode penelitian*. 12(1), 25–38.
- Sujarweni, W. (2020). *Metodologi Penelitian*. PT. Rineka Cipta, Cet.XII)an Praktek, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, Cet.XII), 107(78), 67-78.
- Syafwan Lysander, M. A., & Setiawan, M. H. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Nilai Karakter Integritas PNS Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 23–31. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v9i1.14630>
- Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado Anjelika. 7(1), 12-18.
- Wibowo, S. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(4), 14-15.
- Winukasto, S. G., Sembiring, E. C., & Maharani, M. D. D. (2022). *Strategi Peningkatan Motivasi, Kompensasi Dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Dimasa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di PT Infoarta Pratama)*. 6(1), 1–17.
- Yuliana, E., & Fadhlil, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tenun Dua Thermos. *Margin Eco*, 7(1), 58–66. <https://doi.org/10.32764/margin.v7i1.3921>
- Yustiana, D., Soleha, S. N., & Dewata, J. (2023). *Pengaruh Efikasi Diri, Kompetensi, Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Ibnu Sina Kabupaten Gresik*. 7(1), 1042–1047.
- Yusuf Yuslaidar, Agus Ariyanto & Muhammad Fadhil, 2023. Dampak Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pegadaian Cabang Keutapang, Aceh Besar, *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh* Volume 13, No 2 Desember 2023.
- Zulhilmi, M. A. (2024). *Pengaruh Loyalitas Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Aceh Skripsi* (Vol. 4, Issue 1).

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH EFIKASI DIRI, INTEGRITAS DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PRASARANA PERMUKIMAN WILAYAH ACEH

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Perkenalkan saya Putri Maulidar, Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saat ini saya sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul Pengaruh Efikasi Diri, Integritas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Aceh.

Dalam rangka penyusunan skripsi menyangkut persepsi kinerja, saya membutuhkan data dan informasi terkait. Untuk itu, saya sangat mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari sebagai responden.

Semua informasi yang terkumpul akan disajikan secara umum (tidak secara individu) sebagai ringkasan dari hasil analisis yang akan dilaporkan atau dipublikasikan dan akan dijamin kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian. Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner yang ada, saya ucapkan banyak terima kasih.

Demografi Responden:

1. Nama = _____

2. Jenis Kelamin

- Laki-laki ☐
- Perempuan ☐

3. Status Perkawinan

- Menikah ☐
- Belum Menikah ☐

4. Usia

- < 20 Tahun ☐
- 21 - 30 Tahun ☐
- 31 - 40 Tahun ☐
- 41 - 50 Tahun ☐
- > 50 Tahun ☐

5. Pendidikan Terakhir

- SMA/SMK ☐
- Diploma (D3) ☐
- Sarjana (S1) ☐
- Pasca Sarjana (S2) ☐

6. Masa Kerja

- < 1 Tahun ☐
- 1 - 5 Tahun ☐
- 6 - 10 Tahun ☐
- > 10 Tahun ☐

Pentunjuk pengisian kuesioner:

Pilihlah jawaban yang sesuai pendapat anda, dimohon kuesioner ini diisi sesuai dengan yang anda rasakan, sesuai dengan bobot yang diberikan dan setiap pertanyaan hanya dapat diisi dalam satu kali.

KETERANGAN:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Daftar Pertanyaan

A. VARIABEL KINERJA PEGAWAI						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.					
4	Saya mampu memanfaatkan waktu dan sumber daya kerja secara efektif untuk mencapai hasil yang optimal.					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu bergantung pada bantuan orang lain.					

B. VARIABEL EFIKASI DIRI						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pengalaman kerja yang pernah saya hadapi membuat saya yakin dapat menyesuaikan tugas dengan baik.					
2	Melihat rekan kerja berhasil menyelesaikan tugas yang sulit meningkatkan keyakinan saya terhadap kemampuan diri sendiri.					
3	Dukungan dan dorongan dari atasan atau rekan kerja membuat saya lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4	Saya mampu mengendalikan emosi dan percaya diri meskipun berada dalam tekanan perusahaan.					

C. VARIABEL INTEGRITAS						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya bersikap jujur dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.					
2	Saya bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang menjadi tugas saya.					
3	Saya melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan penuh komitmen.					
4	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan manfaat bagi organisasi tempat saya bekerja.					
5	Saya mematuhi peraturan dan ketentuan hukum yang berlaku.					

D. VARIABEL KEPUASAN KERJA						
No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab pekerjaan saya.					
2	Saya merasa puas dengan peluang promosi di tempat kerja.					

3	Saya mendapatkan arahan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab saya dari atasan.					
4	Saya mendapatkan keuntungan tambahan yang sebanding dengan kontribusi saya dalam pekerjaan.					
5	Saya merasa dihargai atas kontribusi kerja saya di organisasi ini.					



Lampiran 2. Data Tabulasi Responden

No	JK	SP	U	PT	MK	Kinerja Karyawan (Y)						Efikasi Diri (X1)						Integritas (X2)					Kepuasan Kerja (X3)					
						1	2	3	4	5	Y	1	2	3	4	5	X1	1	2	3	4	X2	1	2	3	4	5	X3
1	1	1	3	4	2	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	5	21	4	3	4	5	16	5	5	4	4	4	22
2	2	1	2	4	1	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	4	23	4	5	4	4	17	4	5	5	5	5	24
3	1	1	2	3	1	4	3	4	4	4	19	4	4	4	5	5	22	4	4	5	4	17	5	4	4	4	5	22
4	2	1	3	3	2	5	4	3	5	5	22	4	4	4	5	5	22	4	5	5	5	19	4	3	5	5	5	22
5	2	1	2	3	2	4	4	5	4	5	22	4	4	4	5	4	21	4	3	5	5	17	5	5	4	5	4	23
6	2	1	1	3	1	3	4	4	5	5	21	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	17	5	4	5	4	4	22
7	1	1	2	4	2	4	4	5	4	5	22	4	5	4	5	4	22	4	4	5	5	18	4	5	4	4	5	22
8	2	2	2	1	1	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	5	4	5	5	5	24
9	2	1	3	2	2	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	3	21	4	4	5	4	17	5	5	4	4	5	23
10	2	1	3	4	1	4	4	4	3	4	19	4	4	5	5	4	22	5	3	4	5	17	4	4	4	5	4	21
11	1	1	2	3	1	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	20
12	1	2	2	3	1	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25
13	2	1	3	3	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
14	1	1	2	3	1	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	21	5	5	5	4	19	4	4	4	4	4	20
15	1	1	2	3	1	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	5	24	4	5	5	4	18	4	4	5	5	4	22
16	2	1	2	3	1	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	21	5	5	5	4	19	4	4	4	4	4	20
17	2	1	3	4	2	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
18	1	2	1	2	1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
19	1	1	2	4	1	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20

20	1	2	1	3	1	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	18	4	4	5	5	4	22
21	2	2	1	2	1	4	4	5	4	4	21	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	17	5	5	5	5	5	25
22	2	1	2	3	1	4	5	4	5	4	22	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	16	4	4	5	4	5	22
23	2	2	1	3	1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
24	2	2	1	2	1	4	5	5	5	5	24	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25
25	2	1	2	3	1	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	18	4	4	5	4	4	21
26	1	1	3	4	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
27	1	2	1	3	1	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	16	5	5	5	4	4	23
28	1	1	2	2	1	4	4	5	5	4	22	4	4	5	4	4	21	4	5	4	5	18	5	4	4	5	5	23
29	1	1	3	4	2	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	18	4	4	4	4	4	20
30	1	2	1	2	1	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	4	3	19	4	5	4	5	18	5	5	5	5	25
31	1	1	2	3	1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
32	1	1	3	4	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25
33	1	2	1	2	1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
34	1	1	2	3	2	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	19	5	4	5	4	4	22
35	1	2	1	3	1	5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	5	21	4	4	4	3	15	5	5	4	4	5	23
36	1	1	2	3	1	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	17	4	4	4	5	4	21
37	1	1	2	2	1	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	4	22	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21
38	1	1	3	4	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
39	1	1	3	3	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25
40	1	1	2	3	1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
41	1	1	3	3	1	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25
42	1	1	2	3	1	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20	4	5	4	4	4	21
43	1	1	3	4	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
44	1	2	2	3	1	4	4	4	4	5	21	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	17	5	5	5	5	5	25
45	1	1	2	3	1	5	4	4	4	5	22	5	5	5	4	4	23	4	4	5	5	18	4	4	4	5	5	22

46	1	2	1	2	1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
47	1	1	2	2	1	5	4	5	5	5	24	4	4	5	5	5	23	5	5	5	4	19	4	5	4	5	4	22
48	1	1	3	3	2	4	5	4	4	4	21	5	5	4	5	5	24	4	5	4	4	17	5	5	4	4	4	22
49	1	1	2	1	1	4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	17	4	4	5	4	5	22
50	1	1	3	4	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
51	2	1	2	3	1	5	4	4	4	5	22	4	4	5	4	5	22	4	5	4	5	18	4	5	4	5	4	22
52	2	1	3	4	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
53	2	1	3	3	2	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	19	4	5	4	4	4	21
54	2	2	1	3	1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
55	2	1	3	4	2	5	5	5	5	4	24	4	5	4	4	5	22	4	4	5	5	18	5	4	5	4	4	22
56	2	1	3	3	1	5	4	4	4	5	22	5	4	5	5	4	23	4	4	4	5	17	4	4	4	5	5	22
57	2	2	1	2	1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
58	2	2	1	3	1	4	4	4	5	4	21	4	4	5	4	5	22	5	4	5	4	18	5	4	5	4	5	23
59	2	1	3	4	2	4	5	4	5	4	22	4	4	4	5	5	22	5	5	4	4	18	4	4	4	5	5	22
60	2	1	1	2	1	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	22	4	5	4	5	18	4	5	4	5	5	23
61	2	1	2	4	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
62	2	1	3	4	1	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	4	22	5	5	5	4	19	5	5	4	4	5	23
63	2	2	1	3	1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25
64	1	1	2	2	1	4	5	4	5	4	22	4	4	4	5	4	21	5	5	4	5	19	4	4	5	4	5	22
65	1	2	1	3	1	4	5	4	5	5	23	4	5	4	5	4	22	4	4	3	5	16	4	4	4	5	4	21
66	1	1	2	2	2	4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	17	5	5	5	5	5	25
67	1	1	2	3	1	4	4	4	4	5	21	4	4	5	4	5	22	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20
68	1	1	2	1	1	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	5	5	5	5	4	24
69	1	2	2	4	2	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22	5	4	5	4	18	4	5	4	5	4	22

Lampiran 3. Karakteristik Responden

Statistics						
		Jenis Kelamin	Status Perkawinan	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
N	Valid	69	69	69	69	69
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		1.41	1.28	2.06	2.97	1.33
Median		1.00	1.00	2.00	3.00	1.00
Std. Deviation		.495	.450	.745	.804	.475
Variance		.245	.202	.555	.646	.225
Range		1	1	2	3	1
Minimum		1	1	1	1	1
Maximum		2	2	3	4	2
Sum		97	88	142	205	92

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	41	59.4	59.4	59.4
	perempuan	28	40.6	40.6	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Status Perkawinan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	50	72.5	72.5	72.5
	Belum Menikah	19	27.5	27.5	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	17	24.6	24.6	24.6
	31-40 Tahun	31	44.9	44.9	69.6
	41-50 Tahun	21	30.4	30.4	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	3	4.3	4.3	4.3
	Diploma (D3)	14	20.3	20.3	24.6
	Sarjana (S1)	34	49.3	49.3	73.9
	Pasca sarjana (S2)	18	26.1	26.1	100.0
Total		69	100.0	100.0	

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	46	66.7	66.7	66.7
	6-10 Tahun	23	33.3	33.3	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Lampiran 4. Analisis Deskriptif Statistik

1. Kinerja Pegawai (Y)

Statistics

	A01	A02	A03	A04	A05
N Valid	69	69	69	69	69
Missing	0	0	0	0	0
Mean	4,35	4,39	4,48	4,54	4,46
Median	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00
Minimum	4	4	4	4	3
Maximum	5	5	5	5	5
Sum	300	303	309	313	308

		A01			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Setuju	45	65.2	65.2	65.2
	Sangat Setuju	24	34.8	34.8	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

		A02			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Setuju	42	60.9	60.9	60.9
	Sangat Setuju	27	39.1	39.1	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

		A03			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Setuju	36	52.2	52.2	52.2
	Sangat Setuju	33	47.8	47.8	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

A04					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	32	46.4	46.4	46.4
	Sangat Setuju	37	53.6	53.6	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

A05					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Setuju	33	47.8	47.8	50.7
	Sangat Setuju	34	49.3	49.3	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

2. Efikasi Diri (X₁)

		B01	B02	B03	B04
N	Valid	69	69	69	69
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,39	4,43	4,48	4,48
Median		4,00	4,00	4,00	5,00
Minimum		4	3	3	3
Maximum		5	5	5	5
Sum		303	306	309	309

B01					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	42	60.9	60.9	60.9
	Sangat Setuju	27	39.1	39.1	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

B02					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	4.3	4.3	4.3
	Setuju	33	47.8	47.8	52.2
	Sangat Setuju	33	47.8	47.8	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

B03					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	34	49.3	49.3	50.7
	Sangat Setuju	34	49.3	49.3	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

B04					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	34	49.3	49.3	50.7
	Sangat Setuju	34	49.3	49.3	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

3. Integritas (X₂)

Statistics

		C01	C02	C03	C04	C05
N	Valid	69	69	69	69	69
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,52	4,51	4,51	4,55	4,54
Median		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Minimum		4	3	4	4	4
Maximum		5	5	5	5	5
Sum		312	311	311	314	313

C01					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	33	47.8	47.8	47.8
	Sangat Setuju	36	52.2	52.2	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

C02					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	32	46.4	46.4	47.8
	Sangat Setuju	36	52.2	52.2	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

C03					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	34	49.3	49.3	49.3
	Sangat Setuju	35	50.7	50.7	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

C04					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	31	44.9	44.9	44.9
	Sangat Setuju	38	55.1	55.1	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

C05					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	32	46.4	46.4	46.4
	Sangat Setuju	37	53.6	53.6	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

4. Kepuasan Kerja (X₃)

Statistics

		D01	D02	D03	D04	D05
N	Valid	69	69	69	69	69
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,48	4,49	4,46	4,55	4,57
Median		5,00	5,00	4,00	5,00	5,00
Minimum		3	3	3	3	4
Maximum		5	5	5	5	5
Sum		309	310	308	314	315

D01					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Setuju	32	46.4	46.4	49.3
	Sangat Setuju	35	50.7	50.7	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

D02					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	33	47.8	47.8	49.3
	Sangat Setuju	35	50.7	50.7	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

D03					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	35	50.7	50.7	52.2
	Sangat Setuju	33	47.8	47.8	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

D04					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	29	42.0	42.0	43.5

	Sangat Setuju	39	56.5	56.5	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

D05					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	30	43.5	43.5	43.5
	Sangat Setuju	39	56.5	56.5	100.0
	Total	69	100.0	100.0	



Lampiran 5. Hasil Uji Validitas

1. Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations					
		A01	A02	A03	A04	A05	Total.A
A01	Pearson Correlation	1	.599**	.519**	.313**	.377**	.767**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.009	.001	.000
	N	69	69	69	69	69	69
A02	Pearson Correlation	.599**	1	.481**	.388**	.347**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.003	.000
	N	69	69	69	69	69	69
A03	Pearson Correlation	.519**	.481**	1	.192	.351**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.114	.003	.000
	N	69	69	69	69	69	69
A04	Pearson Correlation	.313**	.388**	.192	1	.464**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.009	.001	.114		.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69
A05	Pearson Correlation	.377**	.347**	.351**	.464**	1	.721**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.003	.000		.000
	N	69	69	69	69	69	69
Total.A	Pearson Correlation	.767**	.770**	.700**	.655**	.721**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	69	69	69	69	69	69

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

2. Efikasi Diri (X₁)

		Correlations				
		B01	B02	B03	B04	Total.B
B01	Pearson Correlation	1	.425**	.455**	.174	.723**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.153	.000

	N	69	69	69	69	69
B02	Pearson Correlation	.425**	1	.317**	.269*	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.025	.000
	N	69	69	69	69	69
B03	Pearson Correlation	.455**	.317**	1	.219	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008		.070	.000
	N	69	69	69	69	69
B04	Pearson Correlation	.174	.269*	.219	1	.600**
	Sig. (2-tailed)	.153	.025	.070		.000
	N	69	69	69	69	69
Total.B	Pearson Correlation	.723**	.742**	.712**	.600**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	69	69	69	69	69
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

3. Integritas (X₂)

		Correlations					
		C01	C02	C03	C04	C05	Total.C
C01	Pearson Correlation	1	.535**	.507**	.243*	.448**	.759**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.044	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69
C02	Pearson Correlation	.535**	1	.233	.371**	.343**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000		.054	.002	.004	.000
	N	69	69	69	69	69	69
C03	Pearson Correlation	.507**	.233	1	.392**	.479**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.054		.001	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69
C04	Pearson Correlation	.243*	.371**	.392**	1	.445**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.044	.002	.001		.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69
C05	Pearson Correlation	.448**	.343**	.479**	.445**	1	.750**

	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000		.000
	N	69	69	69	69	69	69
Total.C	Pearson Correlation	.759**	.697**	.720**	.678**	.750**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	69	69	69	69	69	69

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

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

4. Kepuasan Kerja (X₃)

		Correlations					
		D01	D02	D03	D04	D05	Total.D
D01	Pearson Correlation	1	.482**	.481**	.339**	.493**	.755**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.004	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69
D02	Pearson Correlation	.482**	1	.429**	.641**	.265*	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.028	.000
	N	69	69	69	69	69	69
D03	Pearson Correlation	.481**	.429**	1	.438**	.495**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69
D04	Pearson Correlation	.339**	.641**	.438**	1	.418**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000		.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69
D05	Pearson Correlation	.493**	.265*	.495**	.418**	1	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.000	.000		.000
	N	69	69	69	69	69	69
Total.D	Pearson Correlation	.755**	.757**	.760**	.758**	.706**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	69	69	69	69	69	69

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

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

Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas

1. Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	69	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.769	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A01	17.8696	2.233	.618	.701
A02	17.8261	2.205	.618	.700
A03	17.7391	2.313	.511	.737
A04	17.6812	2.397	.450	.757
A05	17.7536	2.188	.515	.738

2. Efikasi Diri (X₁)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	69	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.640	4

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B01	13.3913	1.389	.493	.525
B02	13.3478	1.260	.464	.539
B03	13.3043	1.362	.449	.551
B04	13.3043	1.538	.289	.660

3. Integritas (X₂)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	69	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.768	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C01	18.1014	2.210	.597	.706

C02	18.1159	2.280	.493	.743
C03	18.1159	2.280	.540	.725
C04	18.0725	2.362	.482	.745
C05	18.0870	2.228	.584	.710

4. Kepuasan Kerja (X₃)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	69	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
	.802	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D01	18.0725	2.568	.585	.765
D02	18.0580	2.614	.599	.760
D03	18.0870	2.610	.604	.759
D04	18.0000	2.618	.601	.760
D05	17.9855	2.779	.540	.778

Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kepuasan kerja, integritas, efikasi diri ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: kinerja pegawai			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.459	1.34572
a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, integritas, efikasi diri				
b. Dependent Variable: kinerja pegawai				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.027	3	36.676	20.252	.000 ^b
	Residual	117.713	65	1.811		
	Total	227.739	68			
a. Dependent Variable: kinerja pegawai						
b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, integritas, efikasi diri						

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.089	2.603		.803	.425		
	efikasi diri	.356	.127	.289	2.798	.007	.748	1.337
	integritas	.455	.096	.455	4.722	.000	.856	1.168
	kepuasan kerja	.156	.100	.169	1.553	.125	.673	1.486

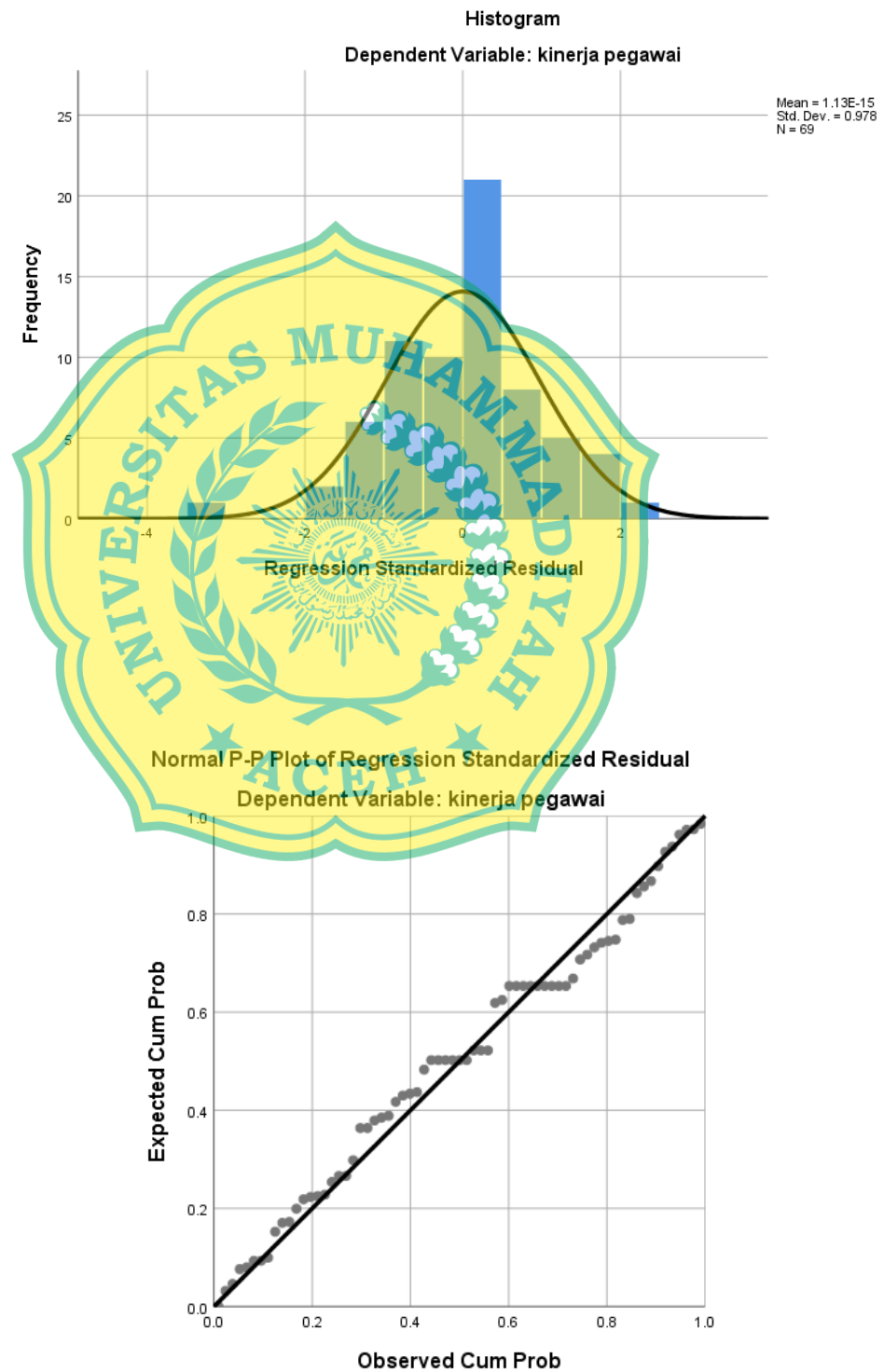
a. Dependent Variable: kinerja pegawai

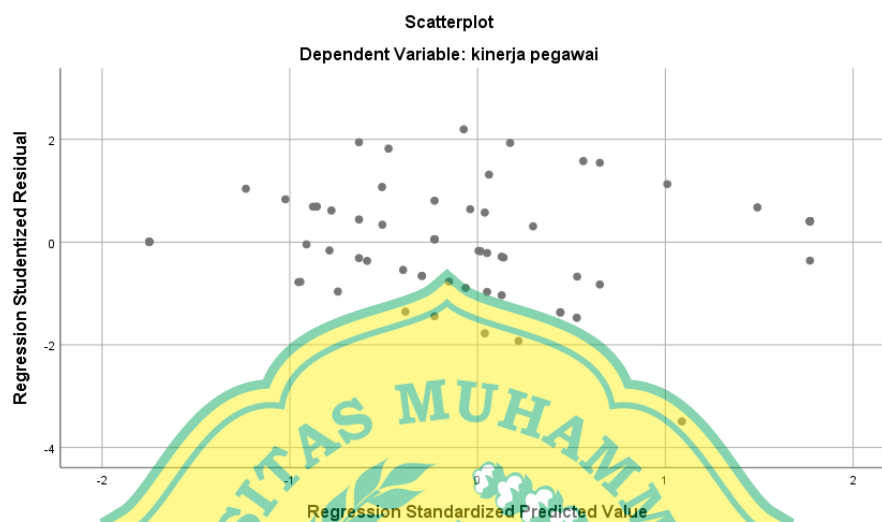
Collinearity Diagnostics ^a							
Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	efikasi diri	integritas	kepuasan kerja
1	1	3.988	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.005	27.253	.02	.34	.54	.08
	3	.004	32.508	.20	.24	.01	.84
	4	.003	39.008	.78	.42	.45	.08

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.9928	24.4689	22.2174	1.27202	69
Std. Predicted Value	-1.749	1.770	.000	1.000	69
Standard Error of Predicted Value	.182	.486	.313	.084	69
Adjusted Predicted Value	19.9924	24.5003	22.2202	1.27438	69
Residual	-4.60123	2.87692	.00000	1.31570	69
Std. Residual	-3.419	2.138	.000	.978	69
Stud. Residual	-3.492	2.195	-.001	1.007	69
Deleted Residual	-4.80053	3.03349	-.00281	1.39577	69
Stud. Deleted Residual	-3.845	2.264	-.005	1.034	69
Mahal. Distance	.257	7.880	2.957	2.019	69
Cook's Distance	.000	.132	.015	.025	69

Centered Leverage Value	.004	.116	.043	.030	69
a. Dependent Variable: kinerja pegawai					





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.31570027
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.071
Test Statistic		.074
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.		

Lampiran 8. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.089	2.603		.425
	efikasi diri	.356	.127	.289	.007
	integritas	.455	.096	.455	.000
	kepuasan kerja	.156	.100	.169	.125

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

2. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	110.027	3	36.676	.000 ^b
	Residual	117.713	65	1.811	
	Total	227.739	68		

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, integritas, efikasi diri

3. Hasil Uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.459	1.34572

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, integritas, efikasi diri

Lampiran 9. Nilai-Nilai R Moment

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT								
N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			

Lampiran 10. Tabel Uji T dan Tabel F

Tabel Uji T

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 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

Tabel Uji F

Tabel Uji F								
$\alpha =$ 0,05	$df_1 = (k-1)$							
$df_2 = (n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041
93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312	2.198	2.110	2.040
94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311	2.197	2.109	2.038
95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310	2.196	2.108	2.037
96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309	2.195	2.106	2.036
97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308	2.194	2.105	2.035
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307	2.193	2.104	2.034
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306	2.192	2.103	2.033
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032