**PENGARUH INTEGRITAS DAN *TEAM WORK* TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BALAI PENERAPAN STANDAR INSTRUMEN PERTANIAN BANTEN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Menyelesaikan Studi Dan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)**

**Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**



**OLEH**

**NEPI ANDRIANI**

**11012100459**

**PROGAM STUDI : MANAJEMEN**

**KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PENDIDIKAN : STRATA-1 (S1)**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS BINA BANGSA**

**KOTA SERANG**

**2025**

Lembar Persetujuan pengesahan Pembimbing!!

Lembar Persetujuan Pengesahan Pembimbing dan Tim Penguji!!

**LEMBAR PERNYATAAN**

**TENTANG**

**KEABSAHAN PENULISAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nepi Andriani

NIM : 11012100459

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Bangsa

Alamat :Kp. Pulo, Desa Pulo, RT/RW 001/001, Kec. Ciruas, Serang-Banten,

Email : nepimpoy@gmail.com

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya buat dengan judul:

**“Pengaruh Integritas dan *Team Work* Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten”**

1. Merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) dari Falkutas Manajemen Universitas Bina Bangsa.
2. Seluruh isinya merupakan hasil karya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan norma, kaidan dan etika penulisan ilmiah.
3. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan karya ilmiah.
4. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung segala resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini, dan dipastikan serta ditemukan adanya PLAGIAT dalam bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan.

Demikian surat pernyataan tentang keabsahan Skripsi ini, saya buat dengan sebenarnya dalam keadaan sadar, sehat jasmani dan rohani serta tidak ada paksaan dari pihak manapun, dan saya tanda tangani di atas materai yang cukup.

Serang, 29 Juli 2025

Nepi Andriani

NPM: 11012100459

**THE INFLUENCE OF INTEGRITY AND TEAM WORK ON THE WORK EFFECTIVENESS OF EMPLOYEES AT THE BANTEN AGRICULTURAL INSTRUMENT STANDARD IMPLEMENTATION CENTER**

**NEPI ANDRIANI**

**(11012100459)**

Email: [nepimpoy@gmail.com](mailto:nepimpoy@gmail.com)

**ABSTRACT**

One very important element in a company is human resources, this can be understood because every human resource in a company will determine the achievement of organizational goals in the future.

The purpose of this study was to determine the effect of integrity and team work on employee effectiveness at the Banten Agricultural Instrument Standard Implementation Center partially and simultaneously.

The method used in this study is a survey to obtain research data, while the approach taken is a quantitative approach. In this study the statistical software used was SPSS version 26. The survey method used a saturated sample where all populations were sampled, namely 40 respondents.

The results of this study state that partially the integrity variable does not affect employee work effectiveness and partially the team work variable can affect work effectiveness. As well as together (simultaneously) integrity and team work affect the work effectiveness of employees at the Banten Agricultural Instrument Standard Implementation Center.

So it can be concluded that employees do not yet have awareness of the importance of integrity in supporting work effectiveness. While the efforts of employees in building cooperation can support work effectiveness for the agency's goals. Thus, this study implies that the factors of integrity and team work are things that need to be considered in order to increase the work effectiveness of employees at at the Banten Agricultural Instrument Standard Implementation Center to be even better for the realization of agency goals.

***Keywords: Integrity, Team Work, and Work Effectiveness***

**PENGARUH INTEGRITAS DAN *TEAM WORK* TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BALAI PENERAPAN STANDAR INSTRUMEN PERTANIAN BANTEN**

**NEPI ANDRIANI**

**(11012100459)**

Email: [nepimpoy@gmail.com](mailto:nepimpoy@gmail.com)

**ABSTRAK**

Salah satu unsur yang sangat penting dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia, hal ini dapat dipahami karena setiap sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan akan menentukan pencapaian tujuan organisasi kedepannya.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Integritas dan *Team Work* terhadap Efektivitas Kerja pegawai pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten secara parsial dan simultan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu survey untuk mendapatkan data penelitian, sedangkan pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini software statistika yang digunakan adalah SPSS versi 26. Metode survey dengan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel yaitu 40 responden.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial variabel integritas tidak mempengaruhi efektivitas kerja pegawai dan secara parsial variabel *team work* dapat mempengaruhi efektivitas kerja. Serta secara bersama-sama (simultan) integritas dan team work berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten.

Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai belum memiliki kesadaran mengenai pentingnya integritas dalam mendukung efektivitas kerja. Sedangkan upaya pegawai dalam membangun kerjasama dapat mendukung efektivitas kerja demi tujuan instansi. Dengan demikian, penelitian ini mengimpilkasikan bahwa faktor integritas dan *team work* merupakan hal-hal yang perlu diperhatikan dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten agar lebih baik lagi demi terwujudnya tujuan instansi.

**Kata Kunci: *Integritas, Team Work, dan Efektivitas Kerja***

**KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia- Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis jurusan Manajemen Universitas Bina Bangsa. Penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Integritas dan *Team Work* Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten”.**

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu, penulis berterimakasih kepada semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian skripsi ini. Secara khusus penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Furtasan Ali Yusuf, SE, S.kom, M.M. sebagai Rektor Universitas Bina Bangsa, yang telah memberikan kemudahan dalam kegiatan akademik serta arahan yang sangat berharga sehingga penulisan skripsi ini berjalan dengan lancar.
2. Dr. H. Bambang Dwi Suseno, SE., M.M Selaku Wakil Rektor I Bidang Lembaga Penjamin Keuangan dan Sarana Prasarana Universitas Bina Bangsa yang telah memberikan pengetahuan dan motivasi kepada penulis hingga menyelesaikan penulisan skripsi.
3. Drs. Gatot Hartoko, M.Si Selaku Wakil Rektor II Bidang Umum dan Keuangan dan Sarana Prasarana Universitas Bina Bangsa yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis hingga menyelesaikan penulisan skripsi.
4. Dr. Budi Ilham Maliki, S.Pd., M.M. Selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Universitas Bina Bangsa yang telah memberikan motivasi dan dukungan hingga menyelesaikan penulisan skripsi.
5. Dr. Tata Rustandi, SE., M.M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa yang telah memberikan motivasi dan dukungan hingga menyelesaikan penulisan skripsi.
6. Bapak Encep Saefullah, SH., M.M Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa yang telah memberikan semangat dan motivasi hingga menyelesaikan penulisan skripsi.
7. Bapak Ikhwan Satria Lesmana, SE., M.M. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa yang telah memberikan motivasi dan dukungan hingga menyelesaikan penulisan skripsi.
8. Bapak Arta Rusidarma Putra, S.T., M.M. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan semangat, motivasi, dan ilmunya dalam bimbingan penulisan skripsi. Sehingga dapat selesai dengan baik dan tepat pada waktunya.
9. Bapak Hadi Kurniawanto, S.Kom., M.M. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan semangat, motivasi, dan ilmunya dalam bimbingan penulisan skripsi. sehingga dapat selesai dengan baik dan tepat pada waktunya.
10. Kepada kedua Orang Tua tercinta yang tak henti-hentinya mendukung, meberikan semangat dan mendoakan saya.
11. Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten yang sudah bersedia menjadi tempat penelitian yang dilakukan oleh penulis.
12. Semua pihak yang tidak dapat saya sebut satu persatu yang telah membantu kelancaran saya dalam menyusun penulisan skripsi.

Semua perjuangan saya sampai di titik ini saya persembahkan kepada kedua Orang tua paling berharga dalam hidup saya. Saya mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada kedua orang tua saya atas dukungan dan do’a yang tak henti-hentinya diberikan sepanjang perjalanan penulisan skripsi ini. Tanpa bantuan dan dorongan mereka, saya mungkin tidak mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Kepada semua pihak yang telah berkenan membantu, penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT memberi balasan dengan sebaik-baik balasan. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangannya. Oleh karena itu, dengan tangan terbuka penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun. Kiranya hasil penelitian ini mudah-mudahan dapat memberi sumbangsih dalam khasanah ilmu pengetahuan, khususnya kepada penulis pribadi dan kampus tempat penulis menimba ilmu yakni Universitas Bina Bangsa.

Serang, 03 Agustus 2025

Penulis

Nepi Andriani

**DAFTAR ISI**

JUDUL Halaman

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING i

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING ii

LEMBAR PENGUJI iii

LEMBAR KEABSAHAN iv

ABSTRACT v

ABSTRAK vi

KATA PENGANTAR vii

DAFTAR ISI x

DAFTAR TABEL xiv

DAFTAR GAMBAR xv

BAB I PENDAHULUAN 1

* 1. Latar Belakang Masalah 1
  2. Identifikasi Masalah 5
  3. Batasan Masalah 5
  4. Rumusan Masalah 5
  5. Tujuan Penelitian 6
  6. Manfaat Penelitian 6

BAB II KAJIAN TEORITIK 7

2.1 Deskripsi Teoritik 7

2.1.1 Landasan Teori Efektivitas 7

2.1.1.1 Pengertian Efektivitas 7

2.1.1.2 Kriteria Efektivitas Kerja 8

2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas 9

2.1.1.4 Tujuan Efektivitas Kerja 11

2.1.1.5 Manfaat Efektivitas Kerja 11

2.1.1.6 Indikator Efektivitas Kerja 11

2.1.1.7 Prinsip Bekerja Efektif 13

2.1.2 Pengertian Integritas 14

2.1.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Integritas 17

2.1.2.2 Proses Tercapainya Integritas 18

2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Integritas 19

2.1.2.4 Indikator Integritas 19

2.1.3 Pengertian Kerjasama Tim 21

2.1.3.1 Fungsi dan Manfaat Kerjasama Tim 23

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Tim 24

2.1.3.4 Unsur Tim yang Efektif 24

2.1.3.5 Ciri-Ciri Sebuah Tim 25

2.1.3.6 Tahap perkembangan Tim 26

2.1.3.7 Indikator Kerjasama Tim 27

2.1.3.8 Aspek Kerjasama Tim 28

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan 29

2.3 Kerangka Berfikir 33

2.4 Hipotesis Penelitian 34

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 36

3.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian 36

3.1.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan 36

3.1.2 Visi dan Misi Perusahaan 37

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian 38

3.3 Metode Penelitian 40

3.4 Populasi dan Sampel 42

3.4.1 Populasi 42

3.4.2 Sampel 42

3.5 Teknik Pengumpulan Data 43

3.5.1 Instrumen Efektivitas Kerja 44

3.5.2 Instrumen Integritas 47

3.5.3 Instrumen Teamwork 50

3.6 Teknik Analisis Data 52

3.6.1 Pengujian Asumsi Klasik 52

3.6.1.1 Uji Normalitas 52

3.6.1.2 Uji Multikolinieritas 54

3.6.1.3 Uji Heteroskedasitas 54

3.6.2 Analisis Korelasi Berganda 55

3.6.3 Koefisien Determinasi 56

3.6.4 Analisa Regresi Linier Berganda 56

3.7 Hipotesis Statistik 57

3.7.1 Uji-t (Uji Parsial) 57

3.7.2 Uji F (Uji Simultan) 58

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 60

4.1 Deskripsi Data 60

4.1.1 Karakteristik Responden 60

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 60

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 61

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 61

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 62

4.1.2 Statistik Deskripstif atas Variabel Penelitian 62

4.1.2.1 Efektivitas Kerja 62

4.1.2.2 Integritas 63

4.1.2.3 Teamwork 64

4.2 Pengujian Persyaratan Analisis 65

4.2.1 Analisis Validitas dan Reabilitas Integritas 65

4.2.2 Uji Validitas dan Reabilitas Teamwork 67

4.2.3 Uj Validitas dan Reabilitas Efektivitas Kerja 68

4.2.4 Pengertian Asumsi Klasik 69

4.2.4.1 Uji Normalitas 69

4.2.4.2 Uji Multikolinieritas 71

4.2.4.3 Uji Heteroskedasitas 72

4.2.5 Koefisien Determinasi 73

4.2.5.1 Koefisien Determinasi Integritas Teamwork terhadap Efektivitas 73

4.2.6 Analisis Regresi Linier Berganda 74

4.3 Pengujian Hipotesis 75

4.3.1 Uji t 75

4.3.2 Uji F 77

4.4 Hasil Penelitian dan Pembahasan 79

4.4.1 Pengaruh Variabel Integritas Terhadap Efektivitas Kerja 79

4.4.2 Pengaruh Variabel Team Work Terhadap Efektivitas Kerja 79

4.4.3 Pengaruh Variable Integritas dan Team Work 80

4.5 Keterbatasan Penelitian 80

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN 82

5.1 Kesimpulan 82

5.2 Implikasi 82

5.3 Saran 82

DAFTAR PUSTAKA 84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Keterangan Dosen Pembimbing Skripsi

Lampiran 2: Surat Permohonan Observasi Pengumpulan Penelitian

Lampiran 3: Lembar Persetujuan Judul Skripsi

Lampiran 4: Surat Persetujuan Perusahaan Pengumpulan Penelitian

Lampiran 5: Form Bimbingan Skripsi

Lampiran 6: Kuesioner Penelitian

Lampiran 7: Data Hasil Jawaban Responden

Lampiran 8: Tabel R

Lampiran 9: Tabel T

Lampiran 10: Tabel F

Lampiran 11: Hasil Output SPSS

Lampiran 12: Daftar Riwayat Hidup

**DAFTAR TABEL**

Tabel Halaman

* 1. Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Efektivitas Karyawan……………... 2
  2. Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Efektivitas Karyawan……………... 3

2.1 Penelitian Terdahulu 29

3.1 Agenda Kegiatan Penelitian 39

3.2 Skala Likert 41

3.3 Jumlah Populasi 42

3.4 Kisi-Kisi Instrumen Efektivitas Kerja 45

3.5 Kisi-Kisi Instrumen Integritas 48

3.6 Kisi-Kisi Instrumen Team work 50

3.7 Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi 55

4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 60

4.2 Responden Berdasarkan Usia 61

4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 61

4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja 62

4.5 Statistik Deskriptif Variabel Efektivitas Kerja 63

4.6 Statistik Deskriptif Variabel Integritas 64

4.7 Statistik Deskriptif Variabel Team Work 66

4.8 Statistik Deskriptif Integritas (X1) 66

4.9 Uji Reabilitas Variabel Integritas 66

4.10 Statistik Deskriptif Team Work (X2) 67

4.11 Uji Reabilitas Variable Team Work 68

4.12 Statistik Deskriptif Efektivitas Kerja (Y) 68

4.13 Uji Reabilitas Variabel Efektivitas Kerja 69

4.14 Uji Multikolonieritas 72

4.15 Koefisien Determinasi Integritas dan Team Work 73

4.16 Regresi Linier Berganda 74

4.17 Hasil Uji t 76

4.18 Hasil Uji F 78

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar Halaman

2.1 Kerangka Berfikir Penelitian 34

3.1 Logo Posco 38

3.2 Kurva Uji-t 58

3.3 Kurva Uji F 59

4.1 Histogram Uji Normalitas 70

4.2 P-Plot Uji Normalitas 71

4.3 Uji Heteroskedasitas 73

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Masalah**

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi instansi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan instansi. Sumber daya manusia di instansi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama instansi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara efektif dan produktif. Pengelolaan pegawai secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan karirnya.[[1]](#footnote-1)

Pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai juga harus memiliki kemampuan atau kompetensi yang tepat didalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang.[[2]](#footnote-2)

Dalam menghadapi era globalisasi saat ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi di negara maju maupun berkembang sangat ditentukan oleh perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), sering disebut *Human Resource Management* yang merupakan faktor dominan disegala bidang. Salah satu tujuan dari organisasi adalah untuk menciptkan manusia yang berkualitas. Kualitas manusia yang dibutuhkan saat ini oleh bangsa Indonesia adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia tersebut dapat dihasilkan melalui penyelenggaraan kinerja bermutu. Maju mundurnya suatu kapabilitas dari suatu organiasi sangat ditentukan oleh pengelolaan manajemen yang teratur. Pada organisasi, pegawai adalah tenaga yang memiliki kemampuan dalam menciptakan keunggulan secara kompetitif. Integritas dan *team work* dari seorang pegawai merupakan kunci utama keberhasilan, khususnya pada pegawai di Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten.

Manusia sebagai salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang perlu juga mendapatkan perhatian. Perhatian ini diperlukan mengingat dalam menjalakan aktivitasnya, sebuah organisasi akan selalu berhadapan dengan sumberdaya manusia yang memiliki pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian mengingat peran sumber daya manusia yang besar. Untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi, yang mana organisasi mengharapkan pegawai dapat bekerja dengan baik dan efektif, maka organisasi harus lebih memahami faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi efektifitas kerja pegawai dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan di nilai baik atau tidaknya sangat tergantung pada penyelesaian akhir pekerjaan. Setiap proses keberlangsungan suatu pekerjaan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya dengan berbagai sumber yang tersedia. Pentingnya efektivitas kerja dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi merupakan kunci dari kesuksesan suatu organisasi. Efektivitas kerja adalah suatu ukuran tentang pencapaian suatu tugas atau tujuan. Efektivitas sering pula dikaitkan dengan cara sistem yang efisien, sehingga proses penyelesaian tugas dapat berlangsung tepat waktu. Efektivitas harus di implementasikan oleh setiap pegawai dalam menjalankan antusias pekerjaan untuk mewujudkan visi dan misi organisasi.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Efektivitas Pegawai**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Unsur-Unsur** | **Nilai Tahun 2025** | | | | |
| **Maret** | **April** | **Mei** | **Juni** | **Juli** |
| 1 | Pencapaian Tujuan | 96 | 94 | 100 | 78 | 75 |
| 2 | Kualitas Kerja | 85 | 95 | 98 | 76 | 70 |
| 3 | Kuantitas Kerja | 89 | 93 | 100 | 76 | 70 |
| 4 | Tepat Waktu | 75 | 80 | 89 | 79 | 75 |
| 5 | Kepuasan Kerja | 86 | 80 | 93 | 71 | 60 |
| 6 | Pengetahuan | 88 | 90 | 89 | 70 | 65 |
| 7 | Keterampilan | 90 | 80 | 89 | 76 | 75 |
| 8 | Perilaku Kerja | 89 | 85 | 94 | 79 | 60 |
| Jumlah | | 698 | 697 | 752 | 605 | 550 |
| Presentase | | 87% | 85% | 94% | 75% | 68% |
| Predikat | | B | B | A | C | C |

*Sumber: Data Internal Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten*

Berdasarkan dari Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa penilaian efektivitas pegawai mengalami penurunan pada bulan Juli yakni 68%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa efektivitas pegawai harus diperbaiki terutama unsur pengetahuan, keterampilan dan perilaku kerja. Hal ini guna terciptanya efektivitas kerja yang baik.

Untuk menjalankan efektivitas dengan baik, maka di butuhkan adanya integritas dari setiap pegawai, Integritas adalah mutu, sifat, dan keadaan yang menggambarkan kesatuan yang utuh, sehingga memiliki potensi dan kemampuan memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Integritas diharapakan menimbulkan tujuan bersama untuk mencapai hal yang dicita-citakan. Seperti dalam sebuah organisasi, integritas sangat penting dimiliki.

Tanpa adanya integritas seseorang akan malas melakukan apa menjadi tugasnya dimana hal tersebut dikarenakan seseorang melakukan semua hal karena terpaksa, bukan keluar dalam hati nurani individu tersebut. Jika ketiadaan integritas dalam individu benar-benar terjadi, maka usaha individu dalam meningkatkan tujuan serta membangun sikap loyalitas diantara keduanya. Hal tersebut harus dimiliki setiap pegawai agar visi dan misi organisasi dapat tercapai.

Efektivitas kerja pegawai suatu organisasi tidak terlepas dari bentuk kerjasama atau *team work* demi mencapai tujuan dalam sebuah organisasi. Dalam sebuah organisasi organisasi, penyelenggaraan *team work* dilakukan saat ini akibat tekanan peningkatan pelayanan untuk mewujudkan visi dan misi organisasi, kerja sama tim *(team work)* sangat dibutuhkan untuk menunjang berjalannya suatu pekerjaan, keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada *team work* dari pada bergantung pada individu-individu yang menonjol. Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut dengan tim.

*Team work* merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. *Team work* dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian yang ada dalam organisasi.

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian *Team Work* Pegawai**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Unsur-Unsur** | **Nilai Tahun 2025** | | |
| **Mei** | **Juni** | **Juli** |
| 1 | *Cooperative* | 93 | 70 | 60 |
| 2 | Harapan yang positif | 89 | 75 | 62 |
| 3 | Menghargai masukan | 94 | 72 | 65 |
| 4 | Memberikan dorongan | 90 | 70 | 66 |
| 5 | Semangat Kelompok | 89 | 72 | 62 |
| Jumlah | | 455 | 359 | 315 |
| Presentase | | 91% | 71% | 63% |
| Predikat | | A | C | D |

*Sumber: Data Internal Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten*

Berdasarkan Tabel 1.2 dari rekapitulasi rata-rata hasil penilaian *Team work* pegawai pada bulan Mei - Juli menyatakan bahwa *Team work* yang dimiliki pegawai belum sepenuhnya maksimal hal tersebut terlihat dari data hasil *Team work*. Berdasarkan dari data hasil *Team work* yang ada, mengatakan bahwa *Team work* pegawai tiap bulannya berubah dan mengalami penurunan ini mengatakan bahwa *Team work* yang dimiliki karyawan belum 100% maksimal.

Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten yang disingkat penyebutannya menjadi BSIP Banten merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Badan Standarisasi Instrumen Pertanian (BSIP), Kementerian Pertanian di Provinsi Banten. BSIP Banten berada di bawah dan bertanggung jawab kepada unit eselon I Badan Standarisasi Instrumen Pertanian, Kementerian Pertanian melalui koordinasi Balai Besar Penerapan Standardisasi Instrumen Pertanian (BBSIP). Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian No. 13 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit pelaksana teknis Lingkup Badan Standarisasi Instrumen Pertanian, BPSIP Banten memiliki tugas pokok yaitu: melaksanakan penerapan dan diseminasi standar instrument pertanian spesifik lokasi.

Pada observasi sementara yang dilakukan, terdapat beberapa fenomena yang terjadi berkaitan dengan integritas, dimana kurang adanya sifat yang berintegritas atau menyatu dalam bekerja dari seorang pegawai yang akan berdampak pada penurunan tingkat efektifitas suatu pekerjaan serta mengakibatkan tidak tercapainya tujuan dalam organisasi tersebut. Salah satunya adalah terdapat kekurangan yaitu ruang lingkup pekerjaan yang kurang jelas atau tidak ada batasan pekerjaan itu sampai mana. Tidak adanya batasan suatu pekerjaan, contohnya dengan meminta mengerjakan sesuatu yang bukan cakupan pekerjaannya.

Sementara itu, berkaitan dengan *team work* yang terjadi adalah masih banyak pegawai yang terlihat sering datang terlambat, pegawai juga terlihat santai dan kurang mau membantu temannya dalam bekerja, belum adanya rasa saling percaya satu sama lain dan kurang saling mendukung. Gejala lain yang muncul dari rendahnya *team work* adalah pencapaian target yang terlambat dari waktu yang telah ditetapkan, pekerjaan tidak mencapai target penyelesaian yang ditetapkan pimpinan. Sehingga, dari rendahnya *team work* dalam keberlangsungan melakukan suatu pekerjaan, membuat pekerjaan menjadi kurang efektif.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian berfokus pada pengaruh integritas, *team work*, dan efektivitas kerja pegawai, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Integritas dan *Team Work* Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten”**

* 1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, penulis mengindentifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Belum optimalnya integritas dari setiap pegawai terhadap efektivitas *user support* di Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten
2. Belum maksimalnya kerja sama tim *(team work)* yang dijalankan dalam keberlangsungan melakukan pekerjaan Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten
3. Menurunnya efektivitas kerja pegawai di Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten
4. Belum tercapainya target penyelesaian pekerjaan terkait dengan efektivitas yang ditentukan oleh pimpinan
   1. **Batasan Masalah**

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu keterbatasan waktu dan biaya, oleh karena itu penelitian ini hanya dilakukan di Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten kepada pegawai tetap dengan menggunakan tiga variabel yaitu integritas dan *team work* sebagai variabel bebas serta variabel efektivitas kerja sebagai variabel terikat.

* 1. **Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh integritas terhadap efektivitas kerja pegawai pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten?
2. Apakah terdapat pengaruh *team work* terhadap efektivitas kerja pegawai pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten?
3. Apakah terdapat pengaruh integritas dan team work secara Bersama terhadap efektivitas kerja pegawai pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten?
   1. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh integritas terhadap efektivitas kerja pegawai di Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten
2. Untuk mengetahui pengaruh *team work* terhadap efektivitas kerja pegawai di Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten
3. Untuk mengetahui pengaruh integritas dan *team work* secara bersama terhadap efektivitas kerja pegawai di Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten
   1. **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian lebih lanjut dalam penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya tentang Integritas, *Team work* dan Efektivitas kerja pegawai yang diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya :

1. Manfaat bagi penulis

Sebagai bahan perbandingan antara teori yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan di Universitas Bina Bangsa dengan kenyataan yang ada di lapangan. Menambah wawasan umum mengenai integritas, *Team work* dan Efektivitas kerja pegawai.

1. Manfaat bagi Kantor Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pemikiran serta dapat memberikan suatu informasi yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan didalam menentukan kebijakan untuk kegiatan selanjutnya.

1. Manfaat bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi atau kajian bagi penelitian-penelitian berikutnya yang diharapkan mampu memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan dalam penelitian ini.

**BAB II**

**KAJIAN TEORITIK**

**2.1 Deskripsi Teoritik**

**2.1.1 Landasan Teori Efektivitas**

**2.1.1.1 Pengertian Efektivitas**

Suatu pekerjaan dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuan sebagaimana yang direncanakan dengan menggunakan segala sumber daya yang telah direncanakan.

Efektivitas Merupakan ukuran suatu organisasi dalam mencapai proses kerja yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas. Berbagai teratur konsep yang membahas efektivitas menunjukkan hasil yang dicapai dalam arti bahwa efektivitas kerja adalah suatu kegiatan yang diukur besar kecilnya penyesuain antara tujuan dan harapan yang ingin dicapai dalam kerja dengan hasil yang baik. Jelasnya jika sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai sumber dengan yang telah direncanakan sebelumnya dapat disebut efektif.

Efektifitas merupakan suatu ukuran yang dapat memberikan gambaran tentang seberapa jauh target dapat tercapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan penggunaan masukan tidak menjadi perhatian utama.[[3]](#footnote-3)

Efektivitas merupakan suatu informasi yang harus sesuai dengan kebutuhan pemakai dalam upaya mendukung suatu proses bisnis yang harus disajikan dalam waktu dan format yang tepat dan mudah dipahami, konsisten dengan format sebelumnya. Isinya juga harus sesuai dengan kebutuhan saat ini secara lengkap dan terperinci sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan.[[4]](#footnote-4) Efektivitas merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.[[5]](#footnote-5)

Efektivitas adalah pemanfaatan sumber sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya.[[6]](#footnote-6) Efektivitas kerja adalah ukuran yang menggambarkan sejauh mana sasaran yang dapat dicapai oleh karyawan berdasarkan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan.[[7]](#footnote-7)

Berdasarkan pada pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan waktu dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari defenisi di atas dapat diinterpretasikan bahwa efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan seberapa jauh suatu target yang telah dicapai oleh manajemen seperti kualitas, kuantitas dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dimana semakin cepat pekerjaan itu terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, maka akan semakin baik pula efektivitas kerja yang dicapai. Demikian pula sebaliknya dengan semakin lamanya pekerjaan tersebut terselesaikan, maka semakin jauh pula pekerjaan tersebut dari keefektifannya.

**2.1.1.2 Kriteria Efektifitas Kerja**

Suatu kegiatan atau aktifitas dapat dikatakan efektif bila memenuhi beberapa kriteria tertentu efektifitas sangat berhubungan dengan terlaksananya semua tugas pokok. Tercapainya tujuan ketepatan waktu serta adanya usaha atau partisipasi aktif dari pelaksana tugas tersebut. Secara umum beberapa tolak ukur atau kriteria efektifitas adalah sebagai berikut :[[8]](#footnote-8)

1. Efektifitas keseluruhan, yaitu sejauh mana seseorang atau organisasi melaksanakan seluruh tugas pokoknya.
2. Produktifitas, yaitu kuantitas produk atau jasa pokok yang dihasilkan seseorang, kelompok atau organisasi.
3. Efisiensi kerja yaitu ukuran keberhasilan suatu kegiatan yang dinilai berdasarkan besarnya sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil yang di inginkan.
4. Laba yaitu keuntungan atas penanaman modal yang di pakai untuk menjalankan suatu kegiatan.
5. Pertumbuhan, yaitu suatu perbandingan antara keadaan organisasi sekarang dengan keadaan masa sebelumnya (tenaga kerja, fisilitas, harga penjualan dan lainnya).
6. Perlengkapan dan Fasilitas adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran karyawan dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh perusahaan akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Semakin baik kerja seseorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

**2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam suatu organisasi yaitu:[[9]](#footnote-9)

1. Waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang di bebankan itu di kerjakan, maka semakin banyak tugas lain menyusul dua hal ini akan memperkecil tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.

1. Tugas

Seorang pegawai mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.

1. Produktivitas.

Seorang pegawai mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.

1. Motivasi

Mendorong pegawai melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitive.Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang di hasilkan.

1. Evaluasi kerja

Pimpinan memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada pegawainya, sebaliknya pegawai harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi tugas terlaksana dengan baik atau tidak.

1. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

1. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menyangkut tata ruang, cahaya alam dan suara yang mempengaruhi konsentrasi pegawai suatu bekerja.

1. Perlengkapan dan fasilitas

Adalah suatu sarana dan peralatan yang di sediakan pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja. Semakin baik sarana yang di sediakan, maka akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang di harapkan.

**2.1.1.4 Tujuan Efektivitas Kerja**

Tujuan efektivitas kerja bagi pegawai dan organisasi adalah sebgai berikut:[[10]](#footnote-10)

1. Dapat mencapai tujuan suatu kegiatan dikatakan efektif apabila tujuan yang ditetapkan sebelumnya dapat dicapai dengan baik.
2. Ketepatan waktu suatu kegiatan dapat dikatakan efektif apabila pelaksanaan kegiatan tersebut sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
3. Dapat memberikan manfaat bagi pegawai serta organisasi sesuai dengan kebutuhannya.
4. Memberikan hasil akhir yang diharapkan oleh pegawai serta organisasi.

**2.1.1.5 Manfaat Efektivitas Kerja**

Efektivitas kerja dapat memiliki manfaat sebagai berikut:[[11]](#footnote-11)

1. Pegawai memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.
2. Pegawai yang bekerja secara efektif dapat meningkatkan produktivitas organisasi.
3. Membangun komunikasi yang baik antar pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.
4. Setiap pegawai memiliki sikap disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya.

**2.1.1.6 Indikator Efektivitas Kerja**

Tolak ukur yang dapat dijadikan sebagai indikator efektivitas kerja adalah sebagai berikut:[[12]](#footnote-12)

1. Pencapaian Tujuan

Kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi berupa peningkatan kualitas dan kuantitas pelayanan. Setiap individu harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan sehingga tercapai efektivitas kerja yang optimal.

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja berhubungan dengan kualitas hasil pekerjaan yang diberikan pegawai terhadap organisasi. Dimana kualitas kerja juga merupakan sikap yang ditunjukkan oleh pegawai berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan.

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan pada saat kondisi normal. Hal ini didapat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

1. Tepat Waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Hal ini dilakukan untuk mengurangi biaya yang timbul. Setiap pegawai harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara datang tepat waktu dan berusaha menyelesaikan tugas sebaiknya yang telah ditetapkan melalui kebijakan perusahaan.

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan langsung dengan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan di organisasi. Tingkat rasa puas individu, bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal, dari bermacam aspek situasi pekerjaan dan organisasi mereka berada.

**2.1.1.7 Prinsip Bekerja Efektif**

Terdapat lima prinsip untuk dapat bekerja secara efektif, yaitu:[[13]](#footnote-13)

1. Perencanaan Kerja

Setiap manajer administrasi harus merencanakan pekerjaannya. Bagaimana, kapan, dan dimana pekerjaan itu harus dilakukan juga dijelaskan dalam perencanaan tersebut.

1. Penjadwalan Kerja

Berdasarkan perencanaan yang telah dibuat, manajer dapat mengoordinasikan usaha yang dilakukan pekerja, mesin, dan informasi dalam sebuah jadwal kerja.

1. Pelaksanaan Kerja

Sistem operasi, prosedur, penyimpanan arsip, dan metode yang tepat untuk melaksanakan pekerjaan harus dikembangkan. Untuk itu, pekerjaan harus dilakukan secara tepat dan akurat.

1. Pengukuran Kerja

Dengan mengembangkan alat ukur yang efektif, baik berdasarkan kuantitatif maupun kualitatif manajemen administrasi akan dapat memberikan pengukuran kinerja yang jelas bagi organisasi maupun pegawai.

1. Menggaji Pekerja

Hal yang terpenting adalah bagaimana manajer menyeleksi, melatih, memotivasi, mengompensasi, mempromosikan pekerja agar motivasi mereka tetap tinggi.

**2.1.2 Pengertian Integritas**

Kata integritas yang berarti berbagai bagian dari karakter dan keterampilan yang berperan aktif dalam diri kita yang tercermin dari keputusan serta tindakan tindakan kita. Kekuatan integritas berorientasi pada tindakan seseorang. Hal ini mengikuti aturan, moralitas publik dan etika. Integritas adalah tentang bagaimana seseorang tidak hanya berbuat baik tetapi juga bagaimana niat baik tersebut itu ada. Baik maupun buruknya sebuah niat tergantung dari sejauh mana seorang pegawai bertujuan untuk melakukan pekerjaannya sebaik mungkin. Mereka yang fokus melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya adalah orang-orang dengan integritas tinggi karena memiliki niat yang murni. Sebaliknya, mereka yang berfokus pada kepentingan-kepentingan lain selain pekerjaan yang sesuai dengan posisinya memiliki niat yang tidak murni. Tetapi, bukan berarti tidak ada ruang untuk kepentingan atau motif tersendiri lainnya. Integritas tidak menyiratkan kemurnian moral yang sepenuhnya. Seseorang dapat mempertimbangkan suatu keuntungan untuk dirinya sendiri dengan catatan, kepentingan lain tidak menghalangi mereka dalam menjalankan bebannya serta tidak menghalangi kepentingan bersama demi kepentingan personal.

Integritas ialah sebuah situasi yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang maksimum. Artinya, jika suatu integritas dapat dilaksanakan secara utuh, lengkap, serta tidak terputus maka hasilnya akan mencapai *workability* yang maksimum. Integritas merupakan keselarasan antara apa yang diucapkan dan apa yang dilakukan oleh seseorang, tindakan yang sesuai dengan tuntutan moral dan prinsip-prinsip etika serta sesuai dengan aturan hukum serta tidak menzalimi kepentingan umum. Integritas merujuk pada sifat layak dipercaya dalam diri seorang manusia yang didalamnya terdapat kualitas-kualitas individu seperti karakter jujur, amanah, bertanggung jawab, kedewasaan, sopan, serta kemauan untuk bersikap baik.

Integritas merupakan benang merah dari seluruh pekerjaan, karier, dan bahkan kehidupan. Bagaimanapun, integritas adalah sejauh mana kehidupan seseorang terintegrasi. Oleh karena itu, seseorang harus memperjuangkan cita-cita mereka secara sistematis dan terus-menerus dan hal ini juga harus jelas dari perilaku yang ditunjukkan.

Integritas adalah adalah mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan dan kejujuran.[[14]](#footnote-14) Seorang individu yang memiliki integritas memperlakukan orang lain sebagaimana pribadi tersebut ingin diperlakukan, tetapi tidak mengharapkan timbal balik. Membantu orang lain dilakukan untuk alasan altruistic (fokus pada kesejahteraan orang lain), bukan untuk alasan egois (penghargaan pribadi seperti kemajuan karier, pengakuan sosial.

Integritas yaitu sebagai suatu eleman karakter yang mendasari pengakuan profesional. Integritas mengharuskan seorang anggota untuk bersikap jujur dan berterus terang.[[15]](#footnote-15) Integritas diri sebagai kesatuan yang mencakup empat nilai, yaitu perspektif (spiritual), otonomi (mental), keterkaitan sosial, dan tonus (fisik).[[16]](#footnote-16)

Integritas adalah perilaku yang konsisten dengan prinsip etika dan moral, yang dapat dibenarkan, mengandung nilai-nilai kejujuran, dan penuh tanggung jawab atas amanah yang diberikan kepadanya.[[17]](#footnote-17) Manusia yang beretika adalah yang memiliki pedoman moral dalam setiap Tindakan yang dilakukan, moral tersebut adalah bagian dari wujud integritas yang berpegang prinsip keadilan. Orang-orang yang memiliki integritas tinggi dan menjunjung tinggi etika senantiasa mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan masalah dirinya maupun masalah yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Definisi integritas yaitu *“maining social, athical, and organizational norm, firmly adhering to code of conduct anda ethical principle”*. Oleh sebab itu beberapa terdapat Tindakan yang dapat dilihat dari integritas. Tindakan tersebut ialah menunjukan kejujuran *(demonstrate honesty)*, memenuhi komitmen *(keeping commitment)*, dan berperilaku secara konsisten *(behave consistently)*.[[18]](#footnote-18)

Berdasarkan uraian diatas dari beberapa konsep tentang semua pengertian mengenai integritas yang sebagaimana telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa integritas merupakan usaha untuk menjadi orang yang utuh dan terpadu. Artinya orang tersebut akan berusaha untuk bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan apa yang telah direncankan sebelumya.

Dengan demikian dalam sebuah organisasi integritas sangat berperan penting bagi seseorang dimana ia bekerja, Integritas yang baik menurut sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber daya lain yang dimiliki organisasi dan membantu mencapai tujuannya. Hal tersebut menunjukan bahwa integritas juga bermanfaat untuk organisasi itu sendiri.

**2.1.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Integritas**

Aspek terpenting dalam menjalankan suatu organisasi adalah integritas, ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi integritas seorang pegawai:[[19]](#footnote-19)

* 1. Faktor Internal

Yaitu terkait dengan sikap baik seorang yaitu jujur, tulus, dapat dipercaya, konsisten. Kemudian nilai yang selau menjadi dasar yang menjamin kejujuran nilai-nilai lainnya serta kepercayaan dan keyakinan atas dari sikap baik dan nilai yang tertanam.

* 1. Faktor eksternal

Yaitu adanya *reward* dan *punishment* yang dinilai secara objektif guna terbentuknya sikap integritas dalam diri seseorang.

Berikut ini hal-hal yang berhubungan dengan sikap-sikap yang menjadi elemen integritas menurut pandangan umum:[[20]](#footnote-20)

1. Harus memegang teguh prinsip.
2. Berperilaku terhormat yaitu dengan menghindarksan diri dari segala kecurangan dan praktek-praktek yang melanggar peraturan dan kode etik yang berlaku.
3. Menjunjung tinggi kejujuran.
4. Memiliki keberanian untuk melakukan pengungkapan dan mengambil tindakan yang diperlukan.
5. Melakukan tindakan berdasarkan pada keyakinan akan keilmuanya yang tidak ceroboh.
6. Tidak bertindak dengan menuruti hawa nafsunya atau membenarkan filosofi tanpa memperhatikan prinsip dan peraturan yang berlaku.

**2.1.2.2 Proses Tercapainya Integritas**

Proses tercapainya integritas terjadi melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:[[21]](#footnote-21)

* + - 1. *Moral Awareness* (kesadaran moral)

*Moral awareness* adalah kemampuan memahami dan kepekaan terhadap isu-isu etis yang relevan yang patut menjadi pertimbangan dalam membuat pilihan yang akan memiliki dampak signifikan terhadap orang lain. *Moral awareness* dibentuk melalui persepsi dan sensitivitas terhadap etika. Yang dimaksud dengan persepsi adalah kemampuan untuk melihat, mengenali atau menemukan fitur etis dari suatu situasi. Sedangkan sensitivitas terhadap etika adalah kemampuan untuk menilai kepentingan yang terkait dengan fitur etika dari sebuah situasi.

* + - 1. *Moral Deliberation* (pertimbangan moral)

*Moral deliberation* adalah kemampuan melakukan analisa kritis terhadap faktor penyebab dan pilihan moral yang dimiliki untuk mendapatkan keputusan yang masuk akal bagi standar yang penting di masa depan. *Moral deliberation* terdiri dari analisis etika dan resolusi etika. Analisis etika merupakan langkah rasional berdasarkan argumentasi moral yang dirancang untuk mengidentifikasi, menafsirkan dan mempertimbangkan penyebab utama masalah moral dan sumber daya kunci untuk penyelesaian masalah etika. Sedangkan resolusi etika adalah langkah rasional membuat suatu keputusan.

* + - 1. *Moral Character* (karakter moral)

*Moral character* adalah kemampuan untuk siap bertindak etis. *Moral character* dikuatkan dengan melatih nilai-nilai seperti moral, sosial, emosional dan politik.

* + - 1. *Moral Conduct* (tindakan moral)

*Moral conduct* berarti individu melakukan tindakan yang dapat dipertanggungjawabkan secara berkelanjutan. Jadi untuk mencapai integritas, individu harus melatihnya dengan sengaja.

**2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Integritas**

Tujuan integrasi adalah memanfaatkan pegawai agar mereka bersedia bekerja keras dan berpartisipasi aktif dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi serta terpenuhinya kebutuhan pegawai.

Tujuan dan manfaat lainya dari integritas:

1. Integritas merupakan salah satu kunci untuk meraih keberhasilan atau kesuksesan dalam karirnya.
2. Integritas mampu membuat manusia untuk memimpin dan dipimpin.
3. Integritas melahirkan kepercayaan.
4. Integritas dapat melahirkan prestasi kerja.

**2.1.2.4 Indikator Integritas**

Indikator integritas adalah yaitu:[[22]](#footnote-22)

1. Jujur, yaitu tidak menghindari kata hati nurani, berbicara dan betindak sesuai dengan nilai-nilai pribadi, serta menjaga komitmen terhadap orang lain. Individu dikatakan jujur apabila menerima dan mampu bertanggung jawab atas perasaan serta perilaku sebagaimana adanya. Meski memegang erat prinsip kejujuran, namun dalam situasi yang penuh tipu muslihat dan harus menghadapi orang yang tidak jujur, individu yang memiliki integritas tinggi akan bertindak dan menegur dengan mempertimbangkan berbagai hal serta tidak menyakiti. Karenanya individu yang memiliki integritas lebih dihormati daripada disukai
2. Teguh, yaitu tidak menyalahi prinsip dalam melaksanakan kewajiban, sulit untuk melakukan perbuatan tidak baik walaupun muncul rayuan materi atau paksaan dari orang sekitar. Ada dua situasi yang membuat individu dikatakan memiliki keteguhan. Pertama ketika harus menghadapi situasi yang tidak menguntungkan seperti pertentangan serta ketidakpercayaan dan yang kedua ketika harus menghadapi kesulitan atau keadaan bahaya. Keteguhan yang memiliki integritas dinilai muncul dalam situasi pertama karena integritas melibatkan suatu pilihan antara beberapa tindakan atau cara. Keteguhan menjalankan prinsip berbeda dengan kefanatikan yang rela membunuh orang tak bersalah guna mencapai tujuan, yang baginya merupakan prinsip hidup. Individu dengan integritas tinggi memiliki kebijakan yang ditujukan bukan hanya untuk kelompok atau golongannya, tetapi kepentingan manusiawi yang lebih besar.
3. *Self-control,* dengan mepunyai kemampuan mengontrol diri, individu dapat mengatur atau mengawasi perilaku supaya sama dengan target hidup dan moral yang dimiliki. Untuk bisa memperlakukan orang lain, bahkan orang yang sesungguhnya tidak disukai secara baik, individu harus memiliki *self-control* yang kuat. Kemampuan individu mengontrol atau memantau respon, selain penting untuk menjaga agar perilaku tetap sesuai dengan tujuan hidup dan standar moral, juga penting untuk berhubungan dengan orang lain. Individu yang memiliki *self-control* kuat tidak mudah memperlihatkan reaksi emosional lewat ucapan maupun sikap badan. Individu yang memiliki *self-control* terlihat tenang bila dihadapkan pada stimulus yang memancing emosi, hal ini menjadikan orang lain lebih nyaman berhubungan dengan mereka.
4. *Self-esteem,* merupakan kepercayaan bahwa individu mampu berperilaku sesuai dengan moral yang diyakini. *Self-esteem* sebagai perasaan positif individu bahwa dirinya bermoral dan mampu menjalankan prinsip-prinsip moral. Karena berasal dari beliefs, Mecca, Smelser dan Vasconcellos meyakini bahwa harga diri mampu meningkatkan perilaku yang baik dan keteguhan. Faktor merupakan suatu kesatuan utuh (koherensi) yang artinya seluruh faktor tersebut tidak bisa dipecah-pecah karena saling terkait satu sama lain. Individu dikatakan memiliki integritas apabila memiliki seluruh faktor tersebut.

**2.1.3 Pengertian Kerjasama Tim *(Teamwork)***

*Teamwork* adalah upaya kooperatif dan koordinasi oleh individu yang bekerjasama dalam suatu kumpulan dari latar belakang umum yang membutuhkan pembagian bakat dan kepemimpinan dalam memainkan peran.

Tim merupakan bentuk khusus dari kelompok kerja yang berbeda dengan bentuk-bentuk kelompok kerja yang lainnya. Tim beranggotakan orang-orang profesional yang dikoordinasikan untuk bekerja sama dalam menangani suatu tugas atau pekerjaan tertentu. Dengan kata lain, tim adalah sekelompok orang dengan berbagai latar belakang keahlian yang menjalin kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.[[23]](#footnote-23)

Tim kerja merupakan sekumpulan pegawai, yang dikoordinasikan oleh ketua tim atau seorang manajer, yang bertugas melakukan pembinaan kepada seluruh anggotanya untuk menampilkan produktivitas yang maksimal dengan memberinya pedoman, arahan, motivasi dan inspirasi agar apapun tugas yang didelegasikan dapat dilaksanakan dengan baik.[[24]](#footnote-24)

Tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual.[[25]](#footnote-25)

Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan berkoordinasi mengenai sebuah pekerjaan dan upaya-upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Kerjasama tim adalah bentuk kerjadalam kelompok yang harus dikelola dengan baik untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan tugas tertentu dalam organisasi yang memberikan kinerja lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri.[[26]](#footnote-26)

*Team work* (Kerja tim) merupakan cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan organisasi dengan hasil yang lebih baik.[[27]](#footnote-27) Tim dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan, Saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Setiap tim maupun individu sangat berhubungan erat dengan kerja sama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja. Dalam kerjasama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerjasama pada kerja tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim.

Penyelenggaraan kerjasama tim dilakukan karena pada saat ini tekanan persaingan semakin meningkat, para ahli menyatakan bahwa keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada kerjasama tim dari pada bergantung pada individu-individu yang menonjol. Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok disebut dengan tim.

Berdasarkan semua pengertian mengenai Kerjasama tim *(teamwork)* yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *team work* adalah tindakan kolektif yang dilakukan anggota *team* secara bekerja sama, saling berinteraksi, saling tergantung dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan dengan indikator. Fokus pada tujuan *team*, saling bergantung pada menyelesaikan tugas, menjalin kerja sama sesama anggota *team*, dan berkoordinasi dalam menyelesaikan tugas. kerjasama tim ini adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik.

**2.1.3.2 Fungsi dan Manfaat Kerjasama Tim**

Bekerja dalam tim memiliki banyak fungsi dan manfaat. Fungsi bekerja dalam tim antara lain dapat mengubah sikap, perilaku, dan nilai-nilai pribadi, serta dapat turut serta mendisiplinkan anggota lainnya. Selain itu tim dapat digunakan untuk pengambilan keputusan, merundingkan, dan bernegosiasi (*bargaining*). Anggota tim dengan latar belakang yang berbeda-beda mungkin saja membawa perspektif atau pengaruh positif terhadap proses pengambilan keputusan.

Secara lebih rinci manfaat *team work* adalah sebagai berikut:[[28]](#footnote-28)

1. Manfaat bagi organisasi

a. Meningkatkan produktivitas kerja

b. Meningkatkan kualitas kerja

c. Meningkatkan mentalitas kerja

d. Meningkatkan kemajuan organisasi

2. Manfaat bagi anggota

a. Stres atau beban akibat pekerjaan akan berkurang

b. Tanggung jawab atas pekerjaan dipikul bersama

c. Memperoleh balas jasa dan penghargaan

d. Sebagai media aktualisasi diri

e. Dapat menyalurkan bakat dan kemampuannya

* + - 1. **Faktor-faktor yang mempengaruhi Kerjasama Tim**

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kerjasama yang sukses dalam melaksanakan pekerjaan, maka dari itu setiap organisasi wajib mengetahui faktor-faktor tersebut. Terdapat lima faktor yang mempengaruhi kerjasama tim yaitu:[[29]](#footnote-29)

1. Sasaran yang Jelas

Pemahaman yang jelas mengenai sasaran yang akan dicapai sangat diperlukan agar anggota tahu apa yang mereka akan lakukan untuk mencapai tujuan dan memahami cara mereka bekerja sama untuk mencapai sasaran.

1. Keterampilan Relevan

Tim yang efektif terdiri dari individu-individu yang kompeten memiliki keterampilan teknis dan keterampilan pribadi.

1. Saling Percaya

Faktor kerjasama tim bercirikan kepercayaan timbal balik yang tinggi dikalangan anggota. Dengan saling percaya antar individu dalam tim akan memudahkan kelompok dalam bekerja.

**2.1.3.4Unsur Tim Yang Efektif**

Unsur tim yang efektif yaitu:[[30]](#footnote-30)

1. Lingkungan Suportif

Kerja sebuah tim paling besar kemungkinannya berkembang apabila pemimpin menciptakan lingkungan yang suportif baginya. Tindakan suportif membantu kelompok mengambil langkah-langkah pertama yang diperlukan untuk membina kerja sama tim.

1. Kejelasan Peran

Kelompok hanya dapat bekerja sama sebagai suatu tim apabila semua anggotanya mengetahui peran sesama anggota lain dan dengan siapa mereka akan berinteraksi. Seluruh anggota juga harus cukup mampu untuk melaksanakan pekerjaan mereka dan mau bekerja sama.

1. Tujuan Tinggi

Tanggung jawab para manejer adalah menjaga anggota tim agar tetap berorientasi pada tugas mereka secara menyeluruh. Akan tetapi, adakalanya kebijaksanaan organisasi, keperluan pencatatan dan sistem imbalan memilih upaya individu tidak mendorong kerja tim.

1. Kepemimpinan Yang Sesuai

Sebagaian tim bertugas menunjukkan kurva prestasi. Serupa dengan daur hidup produk awal tentatif, tahap pertengahan yang produktif dan berangsur-angsur menurun setelah beberapa tahun.

1. Kemungkinan Masalah Tim

Karena rumit dan dinamis, kerja tim harus peka terhadap semua aspek lingkungan organisasi. Sebagai contoh, terlalu banyak perubahan dan perpindahan anggota mengganggu hubungan kelompok dan menghambat pertumbuhan kinerja tim.

**2.1.3.5 Ciri-Ciri Sebuah Tim**

Ciri-ciri sebuah tim adalah sebagai berikut:[[31]](#footnote-31)

1. Setiap anggota tim mempunyai ciri dan identitas yang sama.
2. Setiap anggota tim mengetahui misi, tujuan dan sasaran yang ingin dicapainya.
3. Setiap anggota tim di bawah seroang pimpinan yang sama.
4. Setiap anggota tim merasakan dampak keberhasilan dan kegagalan.
5. Setiap anggota tim saling bekerja sama dan berkolaborasi dalam melaksanakan tugas.
6. Tim terdiri dari berbagai macam orang dengan latar belakang keahlian yang berbeda-beda.

**2.1.3.6 Tahap Perkembangan Tim**

Bila dilihat dari perspektif individu, dengan masuknya dia ke dalam suatu kelompok (*team*) maka hal tersebut akan menambah semangat juang atau motivasi untuk mencapai suatu prestasi yang mungkin tidak akan pernah dicapai seorang diri oleh individu tersebut. Hal ini dapat terjadi karena team mendorong setiap anggotanya untuk memiliki wewenang dang tanggung jawab sehingga meningkatkan harga diri setiap orang.

Secara umum perkembangan suatu *team* dapat dibagi menjadi empat tahap yaitu:[[32]](#footnote-32)

1. *Forming.* Adalah tahapan diamana para anggota setuju untuk bergabung dalam suatu *team*. Karena kelompok baru dibentuk maka setiap orang membawa nilai-nilai, pendapat dan cara kerja sendiri-sendiri. Konflik sangat jarang terjadi, setiap orang masih sungkan, malu-malu, bahkan seringkali ada anggota yang merasa gugup. Kelompok cenderung belum dapat memilih pemimpin (kecuali *team* yang sudah dipilih ketua kelompoknya terlebih dahulu).
2. *Storming*, adalah tahapan dimana kekacauan mulai timbul di dalam *team*. Pemimpin yang telah dipilih sering kali dipertanyakan kemampuannya dan anggota kelompok tidak ragu-ragu untuk mengganti pemimpin yang dinilai tidak mampu. Faksi-faksi mulai terbentuk, terjadi pertentangan karena masalah-masalah pribadi, semua ngotot dengan pendapat masing-masing, orang tidak mau lagi menjadi pendengar dan sebagian lagi tidak mau berbicara secara terbuka.
3. *Norming*, adalah tahapan dimana individu-individu dan sub-*group* yang ada dalam *team* mulai merasakan keuntungan bekerja bersama dan berjuang untuk menghindari *team* tersebut dari kehancuran. Karena semangat kerja sama sudah mulai timbul, setiap anggota mulai merasa bebas untuk mengungkapkan perasaan dan pendapatnya kepada seluruh anggota *team*. Selain itu semua orang mulai menjadi pendengar yang baik. Mekanisme kerja dan aturan-aturan main ditetapkan dan ditaati seluruh anggota.
4. *Performing*, tahapan ini merupakan titik kulminasi dimana *team* sudah berhasil membangun sistem yang memungkinkannya untuk dapat bekerja secara produktif dan efisien. Pada tahap ini keberhasilan *team* akan terlihat dari prestasi yang ditunjukkan.

**2.1.3.7 Indikator Kerjasama tim**

Indikator kerjasama tim adalah sebagai berikut:[[33]](#footnote-33)

1. Mau bekerjasama *(Cooperative)*

Memiliki rasa tujuan yang sama sebagaimana dalam tujuan awal dan fungsi pembentukan tim, seluruh anggota tim harus mengetahui dan memiliki pengetahuan tentang pentingnya pekerjaan yang dilakukan secara tim sehingga memiliki rasa saling tolong-menolong diantara anggota tim.

1. Mengungkapkan harapan yang positif

Adanya keinginan perubahan sebagai sebuah kesempatan untuk berkembang. Adanya harapan yang ditanamkan oleh seluruh anggota tim bahwa kerjasama tim merupakan bentuk pengembangan dari keahlian dari masing-masing anggota sehingga sesama anggota dapat saling mengetahui dan belajar kekurangan maupun kelemahan yang perlu diperbaiki dalam diri karyawan.

1. Menghargai masukan

Adanya pengidentifikasian dan pelaksanaan setiap respon secara cepat. Kemampuan sesama anggota untuk dapat menghargai masukan maupun ide dari anggota tim yang lain.

1. Memberikan dorongan

Adanya perubahan rintangan-rintangan secara kreatif menjadi daya cipta dan penerapan bakat serta kemampuan individu. Seluruh anggota tim dapat saling belajar dari anggota lain dan saling memotivasi sehingga pencapaian kerja tim dapat tercapai.

1. Membangun semangat kelompok

Terciptanya lingkungan yang menjadikan anggota tim merasa bertanggung jawab dalam pelaksanaan unit kerja. Terbentuknya semangat korsa atau semangat tim sehingga seluruh anggota tim merasa saling memiliki satu dengan yang lainnya.

**2.1.3.8 Aspek Kerjasama tim *(teamwork)***

Aspek pengembangan kerjasama tim yaitu :[[34]](#footnote-34)

1. Pembentukan

Para angota tim bergabung dan berfikir tentang kemungkinan terciptanya pertemanan dan orientasi tugas yang dipengaruhi oleh harapan dan keinginan.

1. Konflik

Timbulnya konflik dan ketidaksepakatan, akan terjadi ketegangan diantara anggota karena anggota tim bersaing satu sama lain.

1. Pembentukan norma

Konflik dapat diselesaikan dan keselarasan dan kesatuan tim akan muncul, mereka tidak lagi fokus pada tujuan individual tapi lebih fokus dalam pengembangan cara bekerja sama.

1. Penunjukan kinerja

Integrasi total yang ditandai dengan tim yang terlihat lebih baik, terorganisir, menekankan pada pemecahan masalah dan pencapaian tugas.

1. Pembubaran

Merupakan tahap akhir yang tidak berkaitan dengan pelaksanaan tugas tetapi terkait akhir dari rangkaian kegiatan.

* 1. **Hasil Penelitian yang Relavan**

Beberapa hasil pengujian dari para peneliti terdahulu yang berkaitan dengan kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan terhadap loyalitas konsumen dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

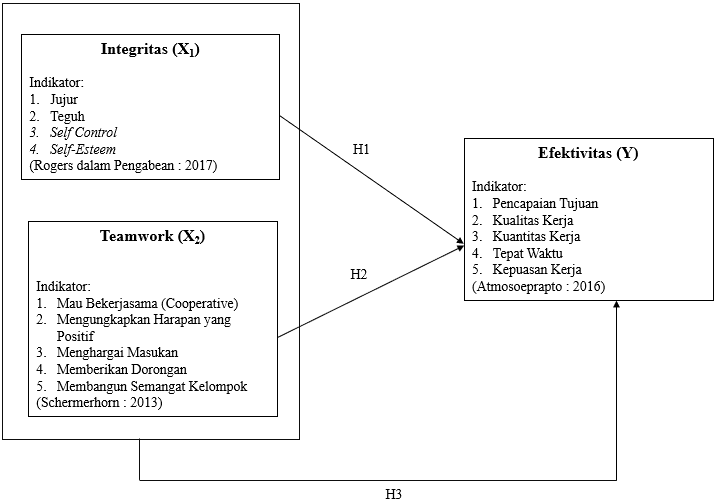
**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

| **NO** | **Nama  Peneliti  (Tahun)** | **Judul  Penelitian** | **Nama Jurnal, Instansi / Lembaga** | **Metode Penelitian** | **Hasil Penelitian** | **Perbedaan Penelitian** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | Prihartono & Theresia 2018 | Pengaruh Integritas, Objektivitas, dan Kompetensi Auditor Internal Terhadap Efektivitas Audit Internal dengan Gaya Kepemimpinan Demokrasi sebagai variabel Moderasi pada Inspektorat Jenderal Kementrian dalam Negeri. | Jurnal Magister Akuntansi Trisakti | Metode Penelitian Kuantitatif, alat yang digunakan adalah kuisioner,  Penelitian ini meng-gunakan data primer, dengan jumlah sampel sebanyak sebanyak 93 orang. | Terdapat pengaruh  Integritas, Objektivitas, dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Audit Internal. | Perbedaan pada objek penelitian, Teknik pengambilan sampel dan jumlah sampel yang digunakan |
| **2** | Rabiatul Adawiyah, Neti Karnati & Siti Rochanah  2019 | Pengaruh Supervisi Akademik dan Kerjasama tim Terhadap Efektivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kota Bekasi | Jurnal Visipena | Metode Penelitian Kuantitatif, alat yang digunakan adalah kuisioner,  Penelitian ini Teknik pengumpulan data dengan meng-gunakan angket, dengan metode survey dan teknik analisis jalur (*Path-analysis*). dengan jumlah sampel sebanyak sebanyak 243 orang. | Terdapat pengaruh Supervisi Akademik dan Kerjasama tim Terhadap Efektivitas Kerja. | Perbedaan pada objek penelitian, Teknik pengambilan sampel dan jumlah sampel yang digunakan |
| **3** | Deasy Soraya Aminartha. A & Mohammad Akmal  2021 | Pengaruh *Teamwork* dan Profesionalitas Individu Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare | Journal of Management | Metode Penelitian Kuantitatif, Penelitian ini Teknik pengumpulan data dengan meng-  gunakan teknik sampel jenuh,  alat yang digunakan adalah Observasi, Wawancara dan Kuesioner.  dengan jumlah sampel sebanyak sebanyak 120 orang. | Terdapat pengaruh yang pertama yaitu Teamwork berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. Yang kedua yaitu Profesionalitas individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Karyawan. | Perbedaan pada objek penelitian, Teknik pengambilan sampel dan jumlah sampel yang digunakan |
| **4** | Tri Agus T, Sude & L. Asi  2021 | Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Teamwork* Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo. | Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis | Metode Penelitian Kuantitatif, alat yang digunakan adalah kuisioner,  Penelitian ini Teknik pengumpulan data dengan menggunakan  *simple random sampling.*  dengan jumlah sampel sebanyak sebanyak 150 orang. | Terdapat pengaruh LingkunganKerja dan *Teamwork* terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. | Perbedaan pada objek penelitian, Teknik pengambilan sampel dan jumlah sampel yang digunakan |
| **5** | Audia Junita, Sopi Pentana & Indra Syahputra Sitorus  2022 | Pengalaman Kerja sebagai Pemediasi Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja | Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial | Metode Penelitian Kuantitatif, alat yang digunakan adalah kuisioner,  Penelitian ini Teknik pengumpulan data dengan meng-gunakan Teknik sampling acak. dengan jumlah sampel sebanyak sebanyak 132 orang. | Terdapat pengaruh Pengalaman Kerja dan Kerjasama tim terhadap Efektivitas Kerja. | Perbedaan pada objek penelitian, Teknik pengambilan sampel dan jumlah sampel yang digunakan |

* 1. **Kerangka Berfikir**

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasi sebagai masalah penting. Pada penelitian ini dilakukan pengukuran variabel independen yaitu: Integritas (X1), *Teamwork* (X2), terhadap variabel dependen yaitu Efektivitas Kerja (Y).



**Gambar 2.1 Kerangka Berfikir Penelitian**

* 1. **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.[[35]](#footnote-35) Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan asumsi-asumsi dan pendapat para ahli di atas, hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga ada pengaruh antara Integritas (X1) terhadap Efektivitas Kerja (Y) Pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten

H2 : Diduga ada pengaruh antara *Teamwork* (X2) terhadap Efektivitas Kerja (Y) Pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten

H3 : Diduga ada pengaruh antara Integritas (X1) dan *Teamwork* (X2) secara bersama terhadap Efektivitas Kerja (Y) Pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten

**BAB III**

**METODOLOGI PENELITIAN**

**3.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian**

**3.1.1 Sejarah Berdirinya Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten**

Badan publik mempunyai tanggung jawab terhadap pemangku kepentingan, terutama masyarakat yang merupakan unsur utama dari setiap kebijakan yang dilaksanakan. Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, maka Kementerian Pertanian – selaku salah satu badan publik - berkewajiban untuk memberikan layanan informasi publik kepada masyarakat, menciptakan dan menjamin kelancaran dalam pelayanan informasi publik. Layanan informasi publik dapat diakses dengan mudah, bahkan lebih lanjut perlu melakukan pengelolaan informasi publik dan dokumentasi yang dapat menjamin penyediaan informasi yang mudah, cermat, cepat, dan akurat dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi.

Pada Kementerian Pertanian, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik telah dituangkan dalam Peraturan Menteri Pertanian Nomor 25/HM.130/5/2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pertanian Nomor 32/Permentan/OT.140/5/2011 tentang Pengelolaan dan Pelayanan Informasi Publik di Lingkungan Kementerian Pertanian. Untuk mengawal keterbukaan informasi publik di suatu badan publik, khususnya di Kementerian Pertanian dilakukan oleh Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) yang telah ditetapkan melalui Keputusan Menteri Pertanian Nomor 518/Kpts/OT.050/A/08/2019 tentang Penunjukan Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) Utama dan PPID Lingkup Kementerian Pertanian. Adapun untuk masing-masing unit kerja penunjukan PPID ditetapkan oleh masing-masing pimpinan di unit kerja tersebut.

Tugas dan fungsi Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian terkait dokumentasi berdasarkan Permentan 32 Tahun 2011 (pasal 8, 9, 10) antara lain Penyediaan, penyimpanan, pendokumentasian, pengamanan informasi dan pelayanan informasi publik secara cepat, tepat dan sederhana lingkup Kementerian Pertanian, daftar informasi publik, pengujian konsekuensi, klasifikasi informasi publik. Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian yang beralamatkan di Jl. Ciptayasa KM.01 Ciruas Serang Banten 42182.

* + 1. **Visi dan Misi Instansi**

**Visi Instansi:**

  
**Gambar 3.1 Logo BPSIP Banten**

Visi Terwujudnya dan Berfungsinya Unit Pengelolaan dan Informasi Publik Kementerian Pertanian Yang Terbuka, Bertanggung Jawab, serta Mudah Diakses.

**Misi Instansi:**

1. Mendorong Keterbukaan penyelenggara dan penyelenggaraan kebijakan Kementerian pertanian.
2. Mewujudkan pelayanan informasi dan Dokumentasi publik yang mudah, cepat, cermat, akurat dan bertanggung jawab.
3. Membangun dan Mengembangkan Sistem Informasi dan Dokumentasi yang ramah pengguna melalui pemanfaatan teknologi Informasi dan Komunikasi.
   1. **Tempat dan Waktu Penelitian**

Untuk mendapatkan data-data dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengadakan penelitian pada pegawai tetap yang bekerja di Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten yangberalamatkan di Jl. Ciptayasa KM.01 Ciruas Serang Banten 42182. Menurut jadwal dari Universitas Bina Bangsa waktu yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah 4 bulan.

**Tabel 3.1**

**Agenda Kegiatan Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Kegiatan** | **2025** | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Mei** | | | | **Juni** | | | | **Juli** | | | | **Agustus** | | | |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** | **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1 | Survey lokasi Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Pengurusan surat izin penelitian ke tempat penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Penentuan masalah penelitian dan judul skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Persetujuan judul skripsi oleh dosen pembimbing |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Penulisan Bab I, II, III |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6. | Perbaikan Bab I, II, III |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | Pembuatan instrument penelitian (Quesioner) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | Penyebaran Quesioner |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | Pengolahan data hasil penyebaran Quesioner |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 | Penulisan Bab IV dan Bab V |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11 | Pembuatan lembar pengesahan, keabsahan, daftar pustaka, lampiran dan riwayat hidup |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12 | Daftar ujian sidang skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan April 2025 sampai dengan bulan Juli 2025.

* 1. **Metode Penelitian**

Peneliti mengamati aspek-aspek yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti secara lebih spesifik sehingga diperoleh data yang menunjang penyusunan laporan penelitian untuk diproses dan dianalisis berdasarkan teori yang telah dipelajari sehingga diperoleh gambaran mengenai objek dan dapat ditarik kesimpulan mengenai masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survey dan jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian 2 dengan pendekatan kuantitatif.

Pengertian dari metode *survey* yaitu dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, Metode ini dimaksudkan untuk memberikan keyakinan bahwa data yang diperoleh adalah benar dan memperoleh gambaran yang nyata mengenai kegiatan yang dilaksanakan.[[36]](#footnote-36)

Pendekatan penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random,* pengumpulan data menggunakan isntrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.[[37]](#footnote-37)

Penelitian ini dirancang untuk menentukan tingkat pengaruh variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi disebut penelitian korelasi, yaitu mengetahui seberapa besar kontribusi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya serta besarnya arah pengaruh yang terjadi. Untuk keperluan analisis data secara kuantitatif tersebut maka dalam rangka mengukur variabel-variabel yang ada maka penelitian ini diukur dengan skala *likert* yang dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak penyusunan item-item instrumen, bisa berbentuk pernyataan.

Jawaban setiap item instrumen ini memiliki gradasi dari tertinggi (sangat positif) sampai pada terendah (sangat negatif), yang jika dinyatakan dalam bentuk kata-kata dapat berupa, antara lain sebagai berikut: sangat setuju (5), setuju (4) kurang setuju (3), tidak setuju (2), sangat tidak setuju (1). Untuk penelitian penulis menggunakan skala *Likert* berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju, tidak setuju, senang, tidak senang, dan baik, tidak baik. Skala *Likert* yang digunakan dalam proses analisis secara kuantitatif diberi jawaban-jawaban yang diberi skor 1 sampai dengan 5, yaitu:

**Tabel 3.2**

**Skala Likert**

|  |  |
| --- | --- |
| Alternatif | Bobot |
| Sangat Setuju / SS | 5 |
| Setuju / S | 4 |
| Kurang Setuju / KS | 3 |
| Tidak Setuju / TS | 2 |
| Sangat Tidak Setuju / STS | 1 |

*Sumber : Husein Umar (2012:132)*

* 1. **Populasi dan Sampel** 
     1. **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.[[38]](#footnote-38) Berdasarkan definisi di atas, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang bekerja di Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten yang berjumlah 40 karyawan terdiri dari:

**Tabel 3.3**

**Jumlah Populasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Nama Jabatan** | **Jumlah** |
| 1 | Jabatan Administrasi | 10 |
| 2 | Jabatan Fungsional | 25 |
| 3 | Jabatan Pimpinan Tinggi | 5 |
| Total | | 40 |

*Sumber : Data Internal BPSIP Banten*

* + 1. **Sampel**

Pengambilan sampel *(sampling)* adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi.[[39]](#footnote-39)

Populasi pada penelitian ini yaitu pegawai tetap yang bekerja di Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten yang berjumlah 40 orang pegawai. Karena populasi relatif kecil, maka penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.[[40]](#footnote-40) Hal ini sering dilakukan bila jumlah anggota populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan pendapat yang diatas, sampel pada penelitian ini yaitu seluruh jumlah populasi dijadikan sampel yang berjumlah 40 pegawai.

* 1. **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku, literatur-literatur serta buku-buku lainnya yang penulis anggap perlu dan berhubungan dengan pokok masalah yang penulis bahas. Tujuan penelitian kepustakaan ini adalah untuk memperoleh data sebagai landasan teoritis yang akan diperbandingkan dengan penerapan sebenarnya pada kegiatan di perusahaan.

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan melaksanakan observasi langsung ke perusahaan yang menjadi objek penelitian untuk memperoleh data serta informasi melalui:

1. Observasi

Teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, dengan mencermati dokumen-dokumen yang ada. Teknik ini dimaksudkan untuk memberikan keyakinan bahwa data yang diperoleh sebelumnya adalah benar dan memperoleh gambaran yang nyata mengenai kegiatan yang dilaksanakan.

1. Kuesioner

Teknik ini adalah pengumpulan data utama dengan cara memberikan daftar pernyataan tertulis kepada responden mengenai hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup dengan jawaban telah disediakan, responden tinggal memilih jawaban yang dianggap sesuai pendapatnya.

Sedangkan jenis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Merupakan data yang berasal dari sumber yang diteliti langsung seperti observasi dan kuesioner.

1. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah diolah lebih lanjut oleh pengumpul data tersebut, seperti sumber-sumber referensi, baik dari buku ataupun dokumen yang diperoleh dari web *https://banten.bsip.pertanian.go.id/* seperti profil, visi dan misi dan struktur organisasi.

* + 1. **Instrumen Efektivitas Kerja**

1. **Definisi Operasional**

Operasional merupakan suatu tindakan dalam membuat batasan - batasan yang akan digunakan dalam analisis. Adapun yang akan dianalisis adalah Efektivitas kerja pegawai. Efektivitas Kerja adalah variabel yang terikat (variabel dependen) dan diberi simbol Y, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas X. Skor pendapat efektivitas kerja diukur dari indikator pencapaian tujuan, kualitas kerja, kuantitas kerja, tepat waktu dan kepuasan kerja.

1. **Kisi-Kisi Instrument**

Instrumen untuk mengukur efektivitas kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.4**

**Kisi-Kisi Instrumen Efektivitas Kerja**

| No | **Definisi** | Indikator | Nomer  Butir | Jumlah | Instrumen | Skala  Pengukuran |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Ektivitas adalah pemanfaatan sumber sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah pekerjaan tepat pada waktunya.[[41]](#footnote-41) | 1. Pencapaian Tujuan | 1,2,3 | 3 | Kuesioner Skala Likert 1-5 | Ordinal |
| 1. Kualitas Kerja | 4,5,6 | 3 |
| 1. Kuantitas Kerja | 7,8,9 | 3 |
| 1. Tepat Waktu | 10,11,12 | 3 |
| 1. Kepuasa   Kerja | 13,14,15 | 3 |
| Jumlah | |  |  | 15 |  |  |

**c. Uji Validitas dan Reliabilitas**

**1. Pengujian Validitas**

Validitas adalah menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Apabila nilai validitas setiap pernyataan lebih besar (>) 0.30 dari nilai rtabel maka butir pernyataan dianggap sudah valid. Pada penelitian ini pengujian validitas dilakukan menggunakan rumus :

*ProductMoment* sebagai berikut:[[42]](#footnote-42)

****

Keterangan :

r = Besarnya Korelasi *Product Moment* dari setiap pertanyaan

n = Jumlah Sampel

X = Skor Pernyataan

Y = Skor total semua pernyataan dari satu responden

**2. Pengujian Reliabilitas**

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur instrumen sehingga dapat dipercaya dan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.[[43]](#footnote-43) Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *internal consistency* dengan rumus *Cronbach’s Alpha* (α). Apabila nilai *Cronbach’s Alpha* (α) lebih besar dari 0,6 maka butir pernyataan dianggap sudah *reliable* atau dapat dipercaya. Untuk mencari nilai *Cronbach’s Alpha* (α) menggunakan rumus:[[44]](#footnote-44)



Keterangan :

ri  = Reliabilitas Intrumen

k = Banyaknya Butir Pernyataan

 = Jumlah Varians Butir

 = Varians Total

* + 1. **Instrumen Integritas**

1. **Definisi perasional**

Operasional merupakan suatu tindakan dalam membuat batasan – batasan yang akan digunakan dalam analisis. Adapun yang akan dianalisis adalah Integritas. Integritas adalah variabel bebas (variabel independen) diberi simbol X1. Skor pendapat Integritas dari indikator yang terdiri dari Jujur, Teguh, *Self Control,* *Self Esteem*.

1. **Kisi-Kisi Instrumen**

Instrumen untuk mengukur Integritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.5**

**Kisi-Kisi Instrumen Integritas**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Definisi | Indikator | Nomor  Butir | Jumlah | Instrumen | Skala  Pengukuran |
| 1 | Integritas adalah perilaku yang konsisten dengan prinsip etika dan moral, yang dapat dibenarkan, mengandung nilai-nilai kejujuran, dan penuh tanggung jawab atas amanah yang diberikan kepadanya.[[45]](#footnote-45) | 1. Jujur | 1,2,3 | 3 | Kuesioner Skala Likert 1-5 | Ordinal |
| 2. Teguh | 4,5,6 | 3 |
| 1. *Self-Control* | 7,8,9,10 | 4 |
| 1. *Self-Esteem* | 11,12,13,14 | 5 |
| Jumlah | |  |  | 15 |  |  |

**c. Uji Validitas dan Reliabilitas**

**1. Pengujian Validitas**

Validitas adalah menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Apabila nilai validitas setiap pernyataan lebih besar dari nilai rtabel maka butir pernyataan dianggap sudah valid. Pada penelitian ini pengujian validitas dilakukan menggunakan rumus *Product Moment* sebagai berikut:

****

Keterangan :

r = Besarnya Korelasi *Product Moment* dari setiap pertanyaan

n = Jumlah Sampel

X = Skor Pernyataan

Y = Skor total semua pernyataan dari satu responden

**2. Pengujian Reliabilitas**

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur instrumen sehingga dapat dipercaya dan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.[[46]](#footnote-46) Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *internal consistency* dengan rumus *Cronbach’s Alpha* (α). Apabila nilai *Cronbach’s Alpha* (α) lebih besar dari 0,6 maka butir pernyataan dianggap sudah *reliable* atau dapat dipercaya. Untuk mencari nilai *Cronbach’s Alpha* (α) menggunakan rumus:[[47]](#footnote-47)



Keterangan :

ri = Reliabilitas Intrumen

k = Banyaknya Butir Pernyataan

 = Jumlah Varians Butir

 = Varians Total

* + 1. **Instrumen *Teamwork***

1. **Definisi Operasional**

Operasional merupakan suatu tindakan dalam membuat batasan–batasan yang akan digunakan dalam analisis. Adapun yang akan dianalisis adalah *Teamwork.**Teamwork* adalah variabel bebas (variabel independen) diberi simbol X2. Skor pendapat kepuasan pelanggan dari indikator yang terdiri dari Mau bekerja sama *(cooperative)*, Menggunakan harapan yang positif, Menghargai masukan, Memberikan dorongan dan Membangun semangat kelompok.

1. **Kisi-Kisi Instrumen**

Instrumen untuk mengukur kepuasan pelanggan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.6**

**Kisi-Kisi *Teamwork***

| No | Definisi | Indikator | Nomor Butir | Jumlah | Instrumen | Skala Pengukuran |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual.[[48]](#footnote-48) | 1. Mau bekerja sama *(cooperative)* | 1,2,3,4 | 4 | Kuesioner Skala Likert 1-5 | Ordinal |
| 1. Menggunakan harapan yang positif | 5,6 | 2 |
| 1. Menghargai masukan | 7,8 | 2 |
| 1. Memberikan dorongan | 9,10 | 2 |
| 1. Membangun semangat kelompok | 11,12 | 2 |
| Jumlah | |  |  | 12 |  |  |

**c. Uji Validitas dan Reliabilitas**

**1. Pengujian Validitas**

Validitas adalah menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Apabila nilai validitas setiap pernyataan lebih besar dari nilai rtabel maka butir pernyataan dianggap sudah valid. Pada penelitian ini pengujian validitas dilakukan menggunakan rumus *Product Moment* sebagai berikut:

****

Keterangan :

r = Besarnya Korelasi *Product Moment* dari setiap pertanyaan

n = Jumlah Sampel

X = Skor Pernyataan

Y = Skor total semua pernyataan dari satu responden

**2. Pengujian Reliabilitas**

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur instrumen sehingga dapat dipercaya dan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.[[49]](#footnote-49) Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *internal consistency* dengan rumus *Cronbach’s Alpha* (α). Apabila nilai *Cronbach’s Alpha* (α) lebih besar dari 0,6 maka butir pernyataan dianggap sudah *reliable* atau dapat dipercaya. Untuk mencari nilai *Cronbach’s Alpha* (α) menggunakan rumus:[[50]](#footnote-50)



Keterangan :

ri = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya Butir Pernyataan

 = Jumlah Varians Butir

 = Varians Total

**3.6 Teknik Analisis Data**

**3.6.1 Pengujian Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik model regresi dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan pengujian terhadap uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas.

**3.6.1.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan pengujian yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki data normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.[[51]](#footnote-51)

1. Analisis grafik

Salah satu cara untuk melihat residual normalitas adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah melihat kurva histogram dan kurva *normal probability plot*. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

1. Analisis Statistik

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal, pada hal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu dianjurkan di samping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik. Uji statistik lain yang dapat untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov‐Smirnov* (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

H0 = Data residual berdistribusi normal

Ha = Data residual tidak berdistribusi normal

Jika nilai K-S signifikan atau signifikansi dari nilai K-S di bawah 0,05 (ά = 5 %) maka Ho ditolak artinya data residual terdistribusi tidak normal dan sebaliknya jika nilai K-S tidak signifikan atau nilai signifikansi dari nilai K-S di atas 0,05 (ά = 5%), maka Ho diterima artinya data residual terdistribusi normal.

**3.6.1.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas merupakan suatu keadaan dimana satu atau lebih variabel independen dinyatakan sebagai kontribusi linier dari variabel independen lainnya. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mengetahui variabel tersebut tidak ada multikolonieritas, dapat diketahui dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) yaitu nilai *tolerance* < 1 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas.[[52]](#footnote-52)

**3.6.1.3 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskesdatisitas dan jika varians berbeda, disebut heteroroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat melihat grafik *scatterplot*. Dasar analisis adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.[[53]](#footnote-53)

**3.6.2 Analisis Korelasi Berganda**

Koefisien korelasi berganda adalah angka yang digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh antar variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen, yaitu antara penempatan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja. Rumus untuk koefisien korelasi berganda menurut Sugiyono adalah:



Keterangan:

= Korelasi antara variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y



= Korelasi *Pearson* antara X1 dengan Y



= Korelasi *Pearson* antara X2 dengan Y



= Korelasi *Pearson* antara X1 dengan X2



Adapun Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi dapat dilihat pada Tabel 3.7 di bawah ini:

**Tabel 3.7**

**Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi**

|  |  |
| --- | --- |
| Besar Nilai r | Kriteria |
| 0,000 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,200 – 0,399 | Rendah |
| 0,400 – 0,599 | Sedang |
| 0,600 – 0,799 | Kuat |
| 0,800 – 1,000 | Sangat Kuat |

*Sumber : Sugiyono (2012:250)*

**3.6.3** **Koefisien Determinasi**

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi maka didapat koefisien determinasi yaitu untuk melihat besarnya persentase (%) pengaruh variabel penempatan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja.

**KD = R2 x 100%**

Dimana :

KD : Koefisien determinan

R : Koefisien korelasi

Nilai koefisien determinasi (KD) pada korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh dalam persen dari variabel dependen yang dipengaruhi oleh faktor variabel independen yang sedang diteliti, maka penulis mengasumsikan nilai R *square.*

**3.6.4 Analisa Regresi Linier Berganda**

Analisa untuk mengetahui arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu antara penempatan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja dengan model regresi sebagai berikut:

**Ŷ = a + b1X1 + b2X2**

Untuk mencari nilai a, b1 dan b2 dapat digunakan persamaan:

b1 =



b2=



a =



Penjelasan:

Ŷ : Efektivitas Kerja

a: Konstanta

b1 : Koefisien Regresi Variabel Integritas (X1)

b2 : Koefisien Regresi Variabel *Team Work* (X2)

X1 : Integritas

X2  :*Team Work*

**3.7 Hipotesis Statistik**

**3.7.1 Uji-t (Uji Parsial)**

Uji-t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu integritas dan *teamwork* secara parsial terhadap efektivitas kerja pada Balai Penerapan Standar Instrumen PertanianBanten. Kriteria pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel integritas terhadap efektivitas kerja.
2. Tidak ada pengaruh integritas (X1) secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y) pada Balai Penerapan Standar Instrumen PertanianBanten.
3. Ada pengaruh integritas (X1) secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y) pada Balai Penerapan Standar Instrumen PertanianBanten.
4. Pengaruh variabel *teamwork* terhadap efektivitas kerja.
5. Tidak ada pengaruh *teamwork* (X2) secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y) pada Balai Penerapan Standar Instrumen PertanianBanten.
6. Ada pengaruh *teamwork* (X2) secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y) pada Balai Penerapan Standar Instrumen PertanianBanten.

Menentukan nilai ttabel sebagai batas daerah penerimaan atau penolakan *hipotesis*. Nilai ttabel pada α = 0.05 berdasarkan uji dua pihak dan derajat kebebasan (dk) = n – k dimana n = banyak sampel, sedangkan k = banyaknya variabel (bebas dan terikat). Kriteria pengambilan keputusan untuk uji parsial adalah:

1. Jika thitung ≤ ttabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.
2. Jika thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Daerah Penerimaan dan penolakan H0 ditunjukkan pada gambar berikut ini:

Daerah penolakan Ho

Ho(5%)

Daerah penolakan Ho

Ho(5%)

Daerah Penerimaan Ho

Ha

Ho

**Gambar 3.1**

**Kurva Uji-t**

**3.7.2 Uji F (Uji Simultan)**

Uji serempak (Uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu integritas dan *teamwork* secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pada Balai Penerapan Standar Instrumen PertanianBanten. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah:

1. Tidak ada pengaruh integritas (X1) dan *teamwork* (X2) secara simultan terhadap efektivitas kerja (Y) pada Balai Penerapan Standar Instrumen PertanianBanten.
2. Ada pengaruh integritas (X1) dan *teamwork* (X2) secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Y) pada Balai Penerapan Standar Instrumen PertanianBanten.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika Fhitung ≤ Ftabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak pada ά = 5 %
2. Jika Fhitung > Ftabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima pada ά = 5 %

Daerah penerimaan dan penolakan H0 ditunjukkan pada gambar berikut ini:

**Ho diterima**

**Ho ditolak**

**Gambar 3.2**

**Kurva Uji F**

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

* 1. **Deskripsi Data**

**4.1.1 Karakteristik Responden**

Responden adalah pegawai yang bekerja di Balai Penerapan Standar Instrumen PertanianBanten. Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Karakteristik responden terdiri dari karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja di Balai Penerapan Standar Instrumen PertanianBanten dan pendidikan terakhir. Karakteristik responden dapat dilihat sebagai berikut:

* + - 1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.1**

**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis Kelamin | Responden | Persentase (%) |
| 1 | Laki-laki | 30 | 75% |
| 2 | Perempuan | 10 | 25% |
|  | Jumlah | 40 | 100% |

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada 40 responden dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 responden dengan tingkat presentase 75% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 responden dengan tingkat presentase 25%.

* + - 1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel sebegai berikut:

**Tabel 4.2**

**Jumlah Responden Berdasarkan Usia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Usia | Responden | Persentase (%) |
| 1 | 19-23 Tahun | 7 | 17,5% |
| 2 | 24-28 Tahun | 19 | 47,5% |
| 3 | 29-33 Tahun | 11 | 27,5% |
| 4 | 34-39 Tahun | 3 | 7,5% |
|  | Jumlah | 40 | 100% |

Berdasarkan usia responden yang memiliki usia 19-23 tahun sebanyak 7 responden dengan tingkat presentase 17,5%. Responden yang memiliki usia 24-28 tahun sebanyak 19 responden dengan tingkat presentase 47,5%. Responden yang memiliki usia 29-33 tahun sebanyak 11 responden dengan tingkat presentase 27,5%. Dan responden yang memiliki usia 34-39 tahun sebanyak 3 responden dengan tingkat presentase 7,5%.

* + - 1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel sebegai berikut:

**Tabel 4.3**

**Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis Kelamin | Responden | Persentase (%) |
| 1 | SMA/SMK | 16 | 40% |
| 2 | S1 | 24 | 60% |
|  | Jumlah | 40 | 100% |

Berdasarkan tingkat pendidikan responden yang memiliki tingkat Pendidikan SMA/SMK sebanyak 16 responden dengan tingkat presentase 40%. Dan responden yang memiliki tingkat Pendidikan S1 sebanyak 24 responden dengan tingkat persentase 60%.

* + - 1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten.**

Responden berdasarkan Lama Bekerja di Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten dapat dilihat pada tabel sebegai berikut:

**Tabel 4.4**

**Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Rentan Waktu | Responden | Persentase (%) |
| 1 | 1 - 5 Tahun | 2 | 5% |
| 2 | 6 – 10 Tahun | 5 | 12,5% |
| 3 | 11 - 15 Tahun | 17 | 42,5% |
| 4 | > 15 Tahun | 16 | 40% |
|  | Jumlah | 40 | 100% |

Berdasarkan lama bekerja di Balai Penerapan Standar Instrumen PertanianBanten, responden yang memiliki rentan waktu bekerja tiga sampai enam bulan sebanyak 2 responden. Responden yang memiliki rentan waktu bekerja enam sampai dua belas bulan sebanyak 5 responden. Responden yang memiliki rentan waktu bekerja satu sampai 3 tahun sebanyak 17 responden. Dan Responden yang memiliki rentan waktu bekerja lebih dari empat tahun sebanyak 16 responden.

**4.1.2** **Statistik Desktiptif Atas Variabel Penelitian**

**4.1.2.1 Efektivitas Kerja**

Gambaran deskriptif untuk variabel efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5**

**Statistik Deskriptif Variabel Efektivitas Kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Statistics** | | |
| Efektivitas\_Kerja | | |
| N | Valid | 40 |
| Missing | 0 |
| Mean | | 63.55 |
| Std. Error of Mean | | .919 |
| Median | | 61.00 |
| Mode | | 60 |
| Std. Deviation | | 5.813 |
| Variance | | 33.792 |
| Range | | 21 |
| Minimum | | 54 |
| Maximum | | 75 |
| Sum | | 2542 |
| Percentiles | 25 | 60.00 |
| 50 | 61.00 |
| 75 | 68.75 |

*Sumber : Data diolah SPSS 26*

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 40. Dengan melihat statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel efektivitas kerja memiliki nilai minimum (terendah) sebesar 54 dan nilai maksimal (tertinggi) sebesar 75 dengan rentangan nilai 21. Selain itu rata-rata (*mean*) variabel efektivitas kerja sebesar 63.55 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,813 yang berarti nilai rata-rata jarak penyimpangannya (standar deviasi) lebih kecil dari pada nilai rata-rata (*mean*).

* + - 1. **Integritas**

Adapun gambaran deskriptif untuk variabel integritas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6**

**Statistik Deskriptif Variabel Integritas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Statistics** | | |
| Integritas | | |
| N | Valid | 40 |
| Missing | 0 |
| Mean | | 63.28 |
| Std. Error of Mean | | .839 |
| Median | | 60.00 |
| Mode | | 60 |
| Std. Deviation | | 5.306 |
| Variance | | 28.153 |
| Range | | 17 |
| Minimum | | 58 |
| Maximum | | 75 |
| Sum | | 2531 |
| Percentiles | 25 | 60.00 |
| 50 | 60.00 |
| 75 | 67.25 |

*Sumber : Data diolah SPSS 26*

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 40. Dengan melihat statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel integritas memiliki nilai minimum (terendah) sebesar 58 dan nilai maksimal (tertinggi) sebesar 75 dengan rentangan nilai 17. Selain itu rata-rata (*mean*) variabel integritas kerja sebesar 63.28 dengan nilai standar deviasi sebesar 5,306 yang berarti nilai rata-rata jarak penyimpangannya (standar deviasi) lebih kecil dari pada nilai rata-rata (*mean*).

* + - 1. ***Team Work***

Gambaran deskriptif untuk variabel *Team work* adalah yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.7**

**Statistik Deskriptif Variabel *Team Work***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Statistics** | | |
| *Team\_Work* | | |
| N | Valid | 40 |
| Missing | 0 |
| Mean | | 52.50 |
| Std. Error of Mean | | .748 |
| Median | | 50.50 |
| Mode | | 48 |
| Std. Deviation | | 4.729 |
| Variance | | 22.359 |
| Range | | 14 |
| Minimum | | 46 |
| Maximum | | 60 |
| Sum | | 2100 |
| Percentiles | 25 | 48.00 |
| 50 | 50.50 |
| 75 | 57.50 |

*Sumber : Data diolah SPSS 26*

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 40. Dengan melihat statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel *Team work* memiliki nilai minimum (terendah) sebesar 46 dan nilai maksimal (tertinggi) sebesar 60 dengan rentangan nilai 14. Selain itu rata-rata (*mean*) variabel *Team work* sebesar 52.50 dengan nilai standar deviasi sebesar 4,729 yang berarti nilai rata-rata jarak penyimpangannya (standar deviasi) lebih kecil dari pada nilai rata-rata (*mean*).

**4.2 Pengujian Persyaratan Analisis**

**4****.2.1 Analisis Validitas dan Reabilitas Integritas**

Hasil dari validitas variabel integritas dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8**

**Statistik Deskriptif Integritas (X1)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Item-Total Statistics** | | | | |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X1 | 59.00 | 25.026 | .646 | .945 |
| X2 | 59.13 | 24.728 | .536 | .949 |
| X3 | 59.00 | 24.410 | .792 | .942 |
| X4 | 59.10 | 24.913 | .682 | .944 |
| X5 | 59.10 | 25.067 | .646 | .945 |
| X6 | 59.05 | 24.459 | .730 | .943 |
| X7 | 59.05 | 24.664 | .684 | .944 |
| X8 | 59.05 | 24.562 | .630 | .946 |
| X9 | 59.03 | 24.076 | .791 | .942 |
| X10 | 59.10 | 25.272 | .706 | .944 |
| X11 | 59.08 | 25.199 | .686 | .944 |
| X12 | 59.08 | 23.610 | .852 | .940 |
| X13 | 59.05 | 24.356 | .867 | .940 |
| X14 | 59.05 | 24.664 | .788 | .942 |
| X15 | 59.00 | 24.256 | .829 | .941 |

*Sumber : Data diolah SPSS 26*

Berdasarkan tabel 4.8 terdapat 15 item pertanyaan. Nilai rhitung dari pernyataan 1 sampai pernyataan 15 dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlation*. Selanjutnya nilai rhitung tersebut dibandingkan dengan rtabel. Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 40, nilai rtabel diperoleh dengan tingkat kesalahan 5% atau 0,05 dan n = 40, maka rtabel = 0,316

**Tabel 4.9**

**Uji Reabilitas Variabel Integritas**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .947 | 15 |

*Sumber : Data diolah SPSS 26*

Berdasarkan Tabel 4.9 diperoleh hasil perhitungan koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* = 0,947 ini lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa variabel integritas dikatakan *reliable* atau dapat dipercaya sehingga dapat dipakai sebagai bahan pengujian selanjutnya.

**4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas *Team Work***

Hasil dari validitas variabel *team work* dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.10**

**Statistik Deskriptif *Team Work* (X2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Item-Total Statistics** | | | | |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| P1 | 48.18 | 19.071 | .739 | .937 |
| P2 | 48.05 | 18.715 | .778 | .935 |
| P3 | 48.10 | 18.862 | .754 | .936 |
| P4 | 48.10 | 18.913 | .742 | .937 |
| P5 | 48.23 | 18.897 | .655 | .940 |
| P6 | 48.18 | 18.763 | .729 | .937 |
| P7 | 48.05 | 18.818 | .752 | .936 |
| P8 | 48.18 | 18.558 | .778 | .935 |
| P9 | 48.13 | 19.446 | .618 | .941 |
| P10 | 48.08 | 18.379 | .869 | .932 |
| P11 | 48.13 | 18.933 | .747 | .936 |
| P12 | 48.13 | 19.292 | .656 | .939 |

*Sumber : Data diolah SPSS 26*

Berdasarkan tabel 4.0 terdapat 12 item pertanyaan. Nilai rhitung dari pernyataan 1 sampai pernyataan 12 dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlation*. Selanjutnya nilai rhitung tersebut dibandingkan dengan rtabel. Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 40, nilai rtabel diperoleh dengan tingkat kesalahan 5% atau 0,05 dan n = 40, maka rtabel = 0,316

**Tabel 4.11**

**Uji Reabilitas Variabel *Team Work***

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .942 | 12 |

*Sumber : Data diolah SPSS 26*

Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh hasil perhitungan koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* = 0,942 ini lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa variabel integritas dikatakan *reliable* atau dapat dipercaya sehingga dapat dipakai sebagai bahan pengujian selanjutnya.

**4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Efektivitas Kerja**

Hasil dari validitas variabel Efektivitas Kerja dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12**

**Statistik Deskriptif Efektivitas Kerja (Y)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Item-Total Statistics** | | | | |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Y1 | 59.10 | 30.246 | .594 | .930 |
| Y2 | 59.18 | 30.251 | .612 | .930 |
| Y3 | 59.23 | 29.769 | .734 | .927 |
| Y4 | 59.40 | 29.426 | .705 | .928 |
| Y5 | 59.23 | 29.871 | .713 | .928 |
| Y6 | 59.28 | 29.794 | .678 | .928 |
| Y7 | 59.38 | 31.112 | .590 | .931 |
| Y8 | 59.35 | 29.310 | .625 | .930 |
| Y9 | 59.35 | 28.900 | .833 | .924 |
| Y10 | 59.35 | 28.028 | .778 | .925 |
| Y11 | 59.23 | 28.999 | .798 | .925 |
| Y12 | 59.48 | 30.051 | .601 | .930 |
| Y13 | 59.40 | 29.785 | .533 | .933 |
| Y14 | 59.43 | 29.379 | .615 | .930 |
| Y15 | 59.35 | 28.746 | .718 | .927 |

*Sumber : Data diolah SPSS 26*

Berdasarkan tabel 4.12 terdapat 15 item pertanyaan. Nilai rhitung dari pernyataan 1 sampai pernyataan 15 dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlation*. Selanjutnya nilai rhitung tersebut dibandingkan dengan rtabel. Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 40, nilai rtabel diperoleh dengan tingkat kesalahan 5% atau 0,05 dan n = 40, maka rtabel = 0,316

**Tabel 4.13**

**Uji Reabilitas Variabel Efektivitas Kerja**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .933 | 15 |

*Sumber : Data diolah SPSS 26*

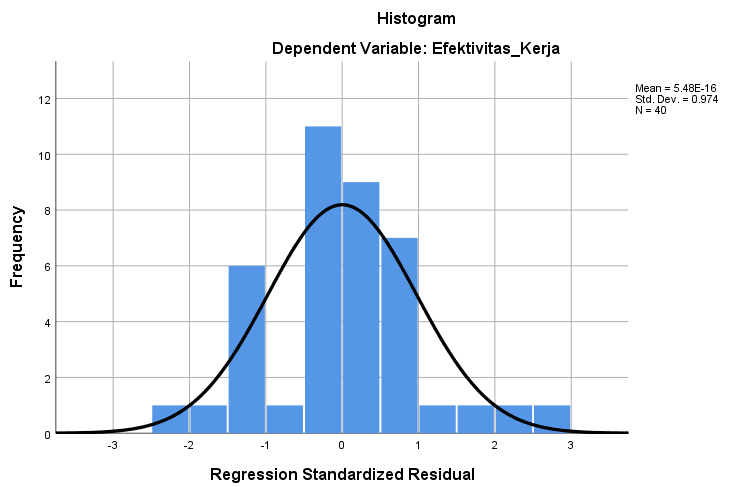
Berdasarkan Tabel 4.13 diperoleh hasil perhitungan koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* = 0,933 ini lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa variabel integritas dikatakan *reliable* atau dapat dipercaya sehingga dapat dipakai sebagai bahan pengujian selanjutnya.

**4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik**

**S**alah satu syarat untuk dapat menggunakan persamaan regresi berganda adalah terpenuhinya asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

**4.2.4.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan pengujian yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independent dan variabel depedennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki data normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada kurva histogram dan kurva *normal probability plot* sebagai berikut:

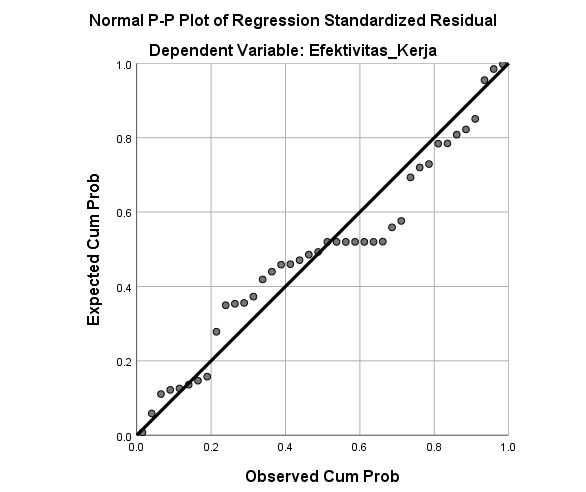


*Sumber : Data diolah SPSS 26*

**Gambar 4.1**

**Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan tampilan grafik histogram di atas dapat disimpulkan bahwa kurva berbentuk lonceng serta data tampak terdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak miring ke kanan atau ke kiri. Selain itu, uji normalitas dapat juga dibuktikan dengan P-Plot seperti berikut:



*Sumber : Data diolah SPSS 26*

**Gambar 4.2**

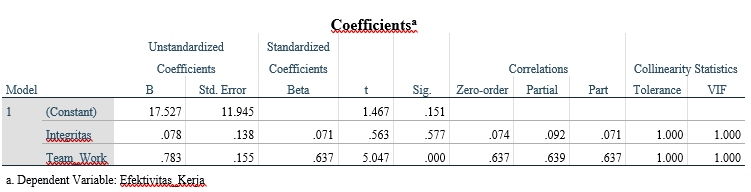
**P-Plot Uji Normalitas**

Gambar 4.2 dapat dilihat bahwa data mengumpul di sekitar garis diagonal. Hal tersebut berarti uji normalitas sudah terpenuhi atau model telah berdistribusi normal. Kedua grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

* + - 1. **Uji Multikolinieritas**

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Syarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas.

**Tabel 4.14**

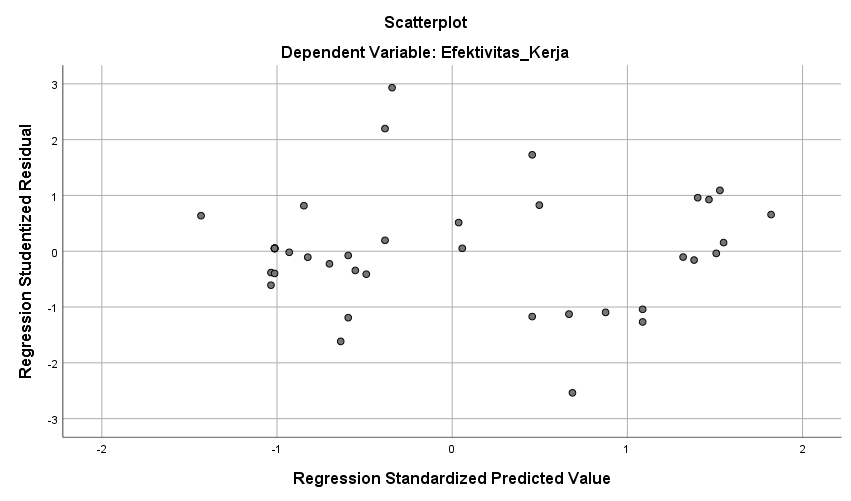
**Uji Multikolinearitas**

*Sumber : Data diolah SPSS 26*

Berdasarkan Tabel *Coefficient* di atas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel Integritas (X1) 1,00 dan variabel *Team Work* (X2) adalah 1,00 yang berarti nilai VIF < 10. Nilai *tolerance* Integritas (X1) 1,00 dan variabel *Team Work* (X2) adalah 1,00 yang berarti nilai *tolerance* < 1. Dengan demikian dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ada gejala multikolinearitas.

* + - 1. **Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik Heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas, maka dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot*. Grafik *scatterplot* yang akan menunjukkan ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



*Sumber : Data diolah SPSS 26*

**Gambar 4.3**

**Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan *scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

**4.2.5 Koefisien Determinasi**

**4.2.5.1 Koefisien Determinasi Integritas Dan Team Work Terhadap Efektivitas Kerja**

Kontribusi variabel bebas integritas dan *team work* dan menjelaskan variabel terikat efektivitas kerja dalam persen dapat dilihat nilai koefesien determinasi pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.15**

**Koefisien Determinasi Integritas Dan Team Work Terhadap  
Efektivitas Kerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .641a | .411 | .379 | 4.580 |
| a. Predictors: (Constant), Team\_Work, Integritas | | | | |

*Sumber : Data diolah SPSS 26*

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,411. Selanjutnya digunakan perhitungan koefisien determinasi (KD) untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel integritas dan *team work* dalam menerangkan efektivitas kerja.

KD = R2 × 100%

= 0,411 x 100%

= 41,1%

Hal ini dapat disimpulkan bahwa kontribusi integritas (X1) dan *team work* (X2) terhadap efektivitas kerja (Y) yaitu sebesar 41,1%, sedangkan sisanya 58,9% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

**4.2.6 Analisis Regresi Linier Berganda**

Pengujian dilakukan untuk mengetahui arah pengaruh dari variabel integritas dan *team work* terhadap efektivitas kerja digunakan bantuan program SPSS yang menghasilkan *output* sebagai berikut:

**Tabel 4.16**

**Regresi Linier Berganda**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 17.527 | 11.945 |  | 1.467 | .151 |
| Integritas | .078 | .138 | .071 | .563 | .577 |
| Team\_Work | .783 | .155 | .637 | 5.047 | .000 |
| a. Dependent Variable: Efektivitas\_Kerja | | | | | | |

*Sumber : Data diolah SPSS 26*

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat ditulis persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

Ŷ = a + b1X1 + b2X2

Ŷ = 17,527 + 0,078 X1 + 0,783 X2

Sesuai dengan persamaan garis regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterprestasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 17,527 artinya jika integritas (X1) dan *team work* (X2) nilainya adalah nol, maka efektivitas kerja (Y) adalah 17,527.
2. Nilai koefisien regresi variabel integritas (X1) bernilai positif 0,078 Artinya jika variabel *team work* (X2) nilainya tetap dan variabel integritas (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 kali atau 100% maka efektivitas kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,078 kali atau 7,8%.
3. Nilai koefisien regresi variabel *team work* (X2) bernilai positif adalah sebesar 0,783. Artinya jika variabel integritas (X1) nilainya tetap dan *team work* (X2) mengalami kenaikan 1 kali atau 100% maka efektivitas kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,783 kali atau 78,3%.

Keterangan:

Ŷ = Variabel Dependen (Efektivitas Kerja)

A = Konstanta (17,527)

B1 = Koefisien Regresi Integritas (0,078)

B2 = Koefisien Regresi *team work* (0,783)

X1 = Integritas

X2 = *Team Work*

**4.3 Pengujian Hipotesis**

**4.3.1 Uji t**

Uji-t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel integritas dan *team work* secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai pada Balai Penerapan Standar Instrumen PertanianBanten seperti ditunjukkan tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.17**

**Hasil Uji t**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 17.527 | 11.945 |  | 1.467 | .151 |
| Integritas | .078 | .138 | .071 | .563 | .577 |
| Team\_Work | .783 | .155 | .637 | 5.047 | .000 |
| a. Dependent Variable: Efektivitas\_Kerja | | | | | | |

*Sumber : Data diolah SPSS 26*

1. Untuk menguji variabel integritas terhadap efektivitas kerja dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:
2. Merumuskan hipotesis statistik

Ho : ß1 = 0 Tidak terdapat pengaruh signifikan antara integritas (X1) secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y) pada Balai Penerapan Standar Instrumen PertanianBanten.

Ha : ß1 ≠ 0 Terdapat pengaruh signifikan antara integritas (X1) secara parsial efektivitas kerja (Y) pada Balai Penerapan Standar Instrumen PertanianBanten.

1. Menentukan ttabel

Menentukan taraf nyata (α) = 0,05.

Derajat bebas (df) = n-k

= 40 - 3

= 37,

Nilai ttabel yaitu t(α;df) = t(0,05;37) = 1,687

1. Menentukan besarnya thitung

Besarnya dicari dengan SPSS maka diperoleh hasil thitung sebesar 0,563

1. Kriteria pengujian

H0 diterima bila : thitung < ttabel atau nilai signifikansi ≥ α (0,05)

H0 ditolak bila : thitung > ttabel atau nilai signifikansi < α (0,05)

Karena nilai thitung > ttabel (0,563 < 1,687) dan nilai signifikansi < α (0,577 > 0,05), maka H0 diterima dan Ha ditolak. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara integritas terhadap efektivitas kerja pada Balai Penerapan Standar Instrumen PertanianBanten.

1. Untuk menguji variabel *team work* terhadap efektivitas kerja dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:
2. Merumuskan hipotesis statistik

Ho : ß2 = 0 Tidak terdapat pengaruh antara *team work* (X2) secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y) pada Balai Penerapan Standar Instrumen PertanianBanten.

Ha : ß2 ≠ 0 Terdapat pengaruh antara *team work* (X2) secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y) pada Balai Penerapan Standar Instrumen PertanianBanten.

1. Menentukan ttabel

Menentukan taraf nyata (α) = 0,05.

Derajat bebas (df) = n-k

= 40-3

= 37,

Nilai ttabel yaitu t(α;df) = t(0,05;37) = 1,687

1. Menentukan besarnya thitung

Besarnya dicari dengan SPSS maka diperoleh hasil thitung sebesar 5,047

1. Kriteria pengujian

H0 diterima bila : thitung < ttabel atau nilai signifikansi ≥ α (0,05)

H0 ditolak bila : thitung > ttabel atau nilai signifikansi < α (0,05)

Karena nilai thitung > ttabel (5,047 > 1,687) dan nilai signifikansi < α (0,000 < 0,05), maka H0 ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *team work* terhadap efektivitas kerja pada Balai Penerapan Standar Instrumen PertanianBanten.

**4.3.2 Uji F**

Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu integritas dan *team work* secara simultan terhadap efektivitas kerja pada Balai Penerapan Standar Instrumen PertanianBanten seperti ditunjukkan tabel berikut:

**Tabel 4.18**

**Hasil Uji F**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 541.611 | 2 | 270.805 | 12.907 | .000b |
| Residual | 776.289 | 37 | 20.981 |  |  |
| Total | 1317.900 | 39 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Efektivitas\_Kerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Team\_Work, Integritas | | | | | | |

*Sumber : Data diolah SPSS 26*

Untuk menguji variabel integrias dan *team work* secara simultan terhadap efektivitas kerja dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis statistik

Ho : ß1, ß2 = 0 Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara integritas (X1) dan *team work* (X2) secara simultan terhadap efektivitas kerja (Y) pada Balai Penerapan Standar Instrumen PertanianBanten.

Ha : ß1 ß2 ≠ 0 Terdapat pengaruh yang signifikan antara integritas (X1) dan *team work* (X2) secara simultan terhadap efektivitas kerja (Y) pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten.

2. Menentukan Ftabel

Menentukan taraf nyata (α) = 0,05.

Derajat bebas (df) = n-k

= 40-3

= 37

Nilai Ftabel yaitu F(α;df) = F(0,05; 37) = 3,25

1. Menentukan besarnya Fhitung.

Besarnya dicari dengan program SPSS maka diperoleh hasil Fhitung sebesar 12,907

4. Kriteria pengujian

H0 diterima bila : Fhitung < Ftabel atau nilai signifikansi ≥ α (0,05)

H0 ditolak bila : Fhitung > Ftabel atau nilai signifikansi < α (0,05)

Karena nilai Fhitung > Ftabel (12,907 > 3,25) dan nilai signifikansi < α (0,000 < 0,05), maka H0 ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara integritas dan *team work* terhadap efektivitas kerja pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten.

**4.4 Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**4.4.1 Pengaruh Variabel Integritas Terhadap Efektivitas Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel integritas terhadap variabel efektivitas kerja pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mayangsari (2018) yang menunjukkan bahwa integritas tidak berpengaruh positif terhadap efektivitas audit internal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten belum memiliki kesadaran mengenai pentingnya integritas dalam melaksanakan setiap pekerjaan. Hal ini dapat disebabkan karena belum adanya kode etik yang ditetapkan oleh instansi, dimana salah satu contoh penerapan kode etik adalah penandatanganan pakta integritas dari pegawai setiap kali melaksanakan pekerjaannya secara berkala setiap tahunnya. Kode etik ini diperlukan untuk menjaga integritas dari pegawai, jika tidak ada kode etik maka pegawai dalam bekerja tidak mengacu pada pedoman yang mensyaratkan integritas, sehingga hasil pekerjaan tersebut tidak bisa digunakan untuk menilai pengendalian kinerja dari suatu organisasi sehingga tidak berjalan secara efektif.

**4.4.2 Pengaruh Variabel *Team Work* Terhadap Efektivitas Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *team work* terhadap efektivitas kerja pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten, dimana hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asi (2021) yang menunjukkan bahwa *team work* berpengaruh positif terhadap efektivitas keja pegawai pada Dinas Kelauan, Perikanan dan Pertanian Gorontalo. Hal ini terlihat dari kerja sama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu terbangunnya rasa saling membantu antar pegawai maupun kerja sama dari atasan dan pegawai seperti menemukan solusi jika terjadi kendala pekerjaan. Selain itu terdapat upaya dari pegawai dalam membangun kerja sama untuk mengetahui berbagai macam tuntutan peran, kemampuan fleksibel, dan menikmati pekerjaan sebagai suatu kelompok setidaknya tugas yang dilakukan dalam tim tersebut dapat memberikan kebebasan dan otonomi kepada para anggotanya, peluang memanfaatkan keahlian dan bakat yang berbeda-beda, kemampuan menyelesaikan seluruh pekerjaan tertentu. Tim juga dibangun dengan anggota-anggota yang berkomitmen terhadap suatu tujuan umum dalam berbagai tujuan khusus dengan menyadari bahwa tim kerja yang efektif sangat mempengaruhi efektivitas kerja.

**4.4.3 Pengaruh Integritas dan Team Work Terhadap Efektivitas Kerja**

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa integritas dan *team work* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten. Hal ini mengindikasikan bahwa rasa integritas yang tinggi tidak selalu diikuti dengan meningkatnya efektivitas kerja pegawai. Karena rasa integritas yang ditunjukkan oleh pegawai merupakan wujud dari rasa tanggung jawab mereka terhadap setiap pekerjaan yang diberikan kepada mereka *job description* yang telah di tentukan oleh instansi. Namun hasil ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zuhriatusobah, Fatimah dan Permana (2020) dimana integritas berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Sedangkan kerja sama tim adalah kemampuan bekerja sama untuk mencapai visi bersama dalam kerjasama tim, karyawan saling bekerja sama untuk meyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Ibrahim, Djuhartono dan Sodik (2021) yang menyatakan bahwa variabel kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

**4.5 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki keterbatasan, adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada responden tanpa syarat dan imbalan apapun, dengan demikian kemampuan responden untuk mengungkapkan keadaan pribadi dan proses yang sebenarnya tidak ada jaminan akan kebenaran dan kejujuran jawaban.
2. Waktu yang digunakan dalam melakukan penelitian ada kemungkinan perubahan-perubahan di kemudian hari baik jumlah responden ataupun keadaan geografik keadaan penelitian.
3. Keterbatasan pengetahuan penulisan data-data pendukung lainnya sehingga tidak menutup kemungkinan adanya kekurangan atau kesalahan baik dalam materi, bahasa, penulisan maupun hasil analisa.

**BAB V**

**KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

**5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah diperoleh, maka penulis dapat menarik kesimpulan antara lain :

1. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS didapat nilai thitung > ttabel (0,563 < 1,687) dan nilai signifikansi < α (0,577 > 0,05). Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara integritas terhadap efektivitas kerjapada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten.
2. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS didapat nilai thitung > ttabel (5,047 > 1,687) dan nilai signifikansi < α (0,000 < 0,05). Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *team work* terhadap efektivitas kerjapada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten.
3. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS didapat nilai Fhitung > Ftabel (12,907 > 3,25) dan nilai signifikansi < α (0,000 < 0,05). Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara integritas dan *team work* terhadap efektivitas kerjapada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten.

**5.2 Implikasi**

Hasil penelitian mengenai variabel integritas dan *team work* terhadap variabel efektivitas kerja, mempunyai pengaruh yang signifikan antara variabel *team work* terhadap variabel efektivitas kerja. Akan tetapi pada variabel integritas terhadap variabel efektivitas kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten untuk melakukan peningkatan integritas yang lebih maksimal sehingga menciptakan efektivitas kerja yang juga meningkat.

**5.3 Saran**

Berdasarkan pada kesimpulan di atas, maka saran dari penulis sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada instansi dalam meningkatkan peranan integritas setiap pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai agar dapat memberikan integritas yang baik dalam keberlangsungan pekerjaan di Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten seperti dengan memberikan program pelatihan yang tepat kepada pegawai.
2. Diharapkan kepada instansi untuk terus berusaha meningkatkan kerja sama tim *(team work)* guna memelihara *team work* yang baik antar bagian satu dengan bagian yang lain, salah satu caranya adalah dengan memelihara hubungan baik dengan sesama pegawai, meningkatkan produktivitas kerja, kualitas kerja pegawai dan kemajuan tim pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten.
3. Untuk penelitian berikutnya agar menambahkan variabel lain sehingga ada ketertarikan untuk melakukan penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Sumber Buku:**

Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen* . Jakarta : Mitra Wacana Media

Antonius. (2012). *Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta

Arikunto, Suharsimi. (2012*). Prosedur Penelitian Praktek* . Jakarta : Rineka Cipta

Atmosoeprapto. (2016). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta : Gramedia

Ghozali Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Program SPPS*. Semarang : Badan Penerbit Universitaas Diponegoro

Gie. (2014). *Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta : Liberty

Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hendarjanto dan Rharja Budi. (2008). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Presindo

Mondy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1, Edisi Kesepuluh.* Jakarta : Erlangga

Poltak Sinambela, Litjan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang solid untuk meningktakan Kinerja* . Jakarta: Bumi Aksara

Rogers, C.R. (Dalam pengabean 2017). *on becoming a person: a therapist’s view of psychotherapy.*

Sagala. (2013). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung : Alfabeta

Schermerhorn. (2013). *Management 12 th ed.* New Jersey: John Wiley & Sons Inc

Sugiyono. (2012). *Metode Peneitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. (2015). *Metode Kuantitatif dan Kualitatif R&D. Bandung* : CV. Alfabeta

Sukoco. (2016). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Jakarta: Penerbit Erlangga

Tangklisan dan Nogi. (2015). *Manajemen Publik*. Jakarta : Grasindo

Taufik Akbar, Ilham. (2017). *The Effect of Motivation to work Efectiveness of Empolyee*. Surabaya : PT. Handal Yesindo Sejahtera

Timothy dan Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi Buku 1 Edisi 12.* Jakarta : Salemba Empat

Victoria. (2008). *Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Arah Visi dan Misi* . Jakarta

Weygandr, Jerry T Dkk. (2006). *Research Methode for Businnes 4th Edition diterjemahkan Kwan Yon* . Jakarta : Salemba Empat

Wuragian. (2012). *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi* . Bandung : Alfabeta

**Sumber Jurnal:**

Arta Rusidarma Putra, (2022) *Peran Turnover , Rotasi Kerja Dan Efektivitas*. *Jurnal Manajemen*

Audia Junita, Sopi Pentana, and Indra Syahputra Sitorus, (2022).‘Pengalaman Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan’, *DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*

Lawasi ES, Triatmanto B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. J Manaj Dan Kewirausahaan. *Jurnal Manajemen*

Nadya Meidisyah Yolanda and Syamsir Syamsir, (2020) ‘Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang’, *Jurnal Perspektif*,.

Prihartono Prihartono, Theresia, and Sekar Mayangsari, (2018) ‘Pengaruh Integritas, Objektivitas, Dan Kompetensi Auditor Internal Terhadap Efektivitas Audit Internal Dengan Gaya Kepemimpinan Demokrasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri’, *Jurnal Magister Akuntansi Trisakti*

Quinn, Petrick, (2022). The integrity capacity construct and moral progress in business. *Journal Of Business Ethics.*

**Sumber Internet:**

[*https://poscodx.co.id/overview/*](https://poscodx.co.id/overview/)diakses pada tanggal 10 Juni 2023

[*https://poscodx.co.id/vision*](https://poscodx.co.id/vision)diakses pada tanggal 10 Juni 2023

Lampiran 1 : Surat Keterangan Dosen Pembimbng Skripsi

Lampiran 2: Surat Permohonan Observasi Pengumpulan Data Penelitian

Lampiran 3 : Lembar Persetujuan Judul Skripsi

Lampiran 4 : Surat persetujuan perusahaan pengumpulan data penelitian

Lampiran 5 : Form Bimbingan Skripsi

Lampiran 6: Kuesinor Penelitian

**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH INTEGRITAS DAN *TEAM WORK* TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BALAI PENERAPAN STANDAR INSTRUMEN PERTANIAN BANTEN**

**PENGANTAR**

KepadaYth,

Bapak/Ibu di Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten

*Assalamu’alaikum Warhmatullahi Wabarakatuh*

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Nepi Andriani Mahasiswi Program Studi Manajemen Universitas Bina Bangsa. Saya saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Integritas dan *Team Work* Terhadap Efektivitas Kerja Pada Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Banten” dalam rangka menyelesaikan tugas akhir Pendidikan Strata-Satu (S1)

Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Infomasi yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner ini akan digunakan sebagai data penyusunan skripsi. Data yang digunakan hanya sebatas penelitian bukan untuk kepentingan tertentu.

Saya sangat menghargai keluangan waktu dan sumbangan pemikiran Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan banyak terima kasih, semoga kebaikan Bapak/Ibu sekalian dibalas oleh Allah Subhanahu Wata’ala dengan kebaikan.

Hormat Saya,

Nepi Andriani

**IDENTITAS RESPONDEN**

1. Usia : ........... tahun
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
3. Lama Bekerja :
4. Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK  D3/S1

**PETUNJUK UMUM PENGISIAN KUESIONER**

Adapun petunjuk pengisiannya adalah sebagai berikut:

1. Bapak/Ibu diharapkan mengisi seluruh pernyataan sesui dengan petunjuk pengisian
2. Tidak ada jawaban benar atau salah, oleh karena itu dimohon untuk mengisi jawaban sesuai dengan kondisi sebenarnya. Seluruh jawaban akan kami jaga kerahasiaannya
3. Pernyataan kami menggunakan skala 1 sampai dengan 5 yang berarti:  
   Angka 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Angka 2 = Tidak Setuju (TS)

Angka 3 = Kurang Setuju (KS)

Angka 4 = Setuju (S)

Angka 5 = Sangat Setuju (SS)

1. **PERNYATAAN TENTANG VARIABEL EFEKTIVITAS KERJA (Y)**

| **No** | **Pernyataan** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pencapaian Tujuan** | | | | | | |
| 1 | Saya mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja |  |  |  |  |  |
| 2 | Saya melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan oleh instansi |  |  |  |  |  |
| 3 | Dalam bekerja, saya selalu berusaha untuk membuat keputusan yang baik bagi instansi |  |  |  |  |  |
| **Kualitas Kerja** | | | | | | |
| 4 | Standar kerja yang sudah ditetapkan instansi selama ini sudah tercapai dengan baik |  |  |  |  |  |
| 5 | Saya selalu bekerja sesuai dengan kualitas mutu yang telah ditetapkan oleh instansi |  |  |  |  |  |
| 6 | Saya bekerja sesuai dengan skill yang saya miliki |  |  |  |  |  |
| **No** | **Pernyataan** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **Kuantitas Kerja** | | | | | | |
| **7** | Tingkat pencapaian kerja yang saya miliki susuai dengan harapan instansi |  |  |  |  |  |
| 8 | Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan |  |  |  |  |  |
| 9 | Semua target yang telah ditentukan instansi terselesaikan dengan baik |  |  |  |  |  |
| **Tepat Waktu** | | | | | | |
| 10 | Seluruh tugas pekerjaan selama ini telah terselesaikan dengan tepat waktu |  |  |  |  |  |
| 11 | Seluruh tugas pekerjaan selama ini telah terselesaikan dengan baik |  |  |  |  |  |
| 12 | Waktu pekerjaan selama ini lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan |  |  |  |  |  |
| **Kepuasan Kerja** | | | | | | |
| 13 | Rekan kerja dapat diajak bekerjasama dengan baik |  |  |  |  |  |
| 14 | Saya merasa puas dengan pengawasan yang dilakukan oleh atasan saya terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai |  |  |  |  |  |
| 15 | Saya merasa puas dengan bidang / *job desk* pekerjaan yang saya geluti saat ini |  |  |  |  |  |

1. **PERNYATAAN TENTANG VARIABEL INTEGRITAS (X1)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **Jujur** | | | | | | |
| 1 | Saya tidak akan melakukan kecurangan, Sebesar apapun resiko yang saya hadapi |  |  |  |  |  |
| 2 | Saya mengikuti perintah atasan, meskipun bertentangan dengan prinsip pribadi |  |  |  |  |  |
| 3 | Saya bersedia mengakui kesalahan di depan orang banyak |  |  |  |  |  |
| **No** | **Pernyataan** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **Teguh** | | | | | | |
| 4 | Saya bersedia menolong rekan kerja meskipun ia tidak pernah mendukung saya |  |  |  |  |  |
| 5 | Ketika mendapatkan tugas/pekerjaan dari atasan, saya berlaku adil dan menjalankan tugas dengan benar |  |  |  |  |  |
| 6 | Saat saya dikritik oleh rekan kerja saya atas masalah yang terjadi di sebuah team, saya menerima kritikan tersebut dengan lapang dada |  |  |  |  |  |
| **Self-Control** | | | | | | |
| 7 | Dalam melakukan pekerjaan, saya menjalankan kewajiban dengan tekun |  |  |  |  |  |
| 8 | Dalam bekerja, saya tidak melakukan kecurangan meskipun akan jauh lebih baik dari rekan kerja saya |  |  |  |  |  |
| 9 | Saya merasa lebih produktif mengerjakan pekerjaan ketika sudah mendekati deadline |  |  |  |  |  |
| 10 | Ketika melaksanakan tugas/pekerjaan dari atasan, Saya cenderung melakukan sendiri terlebih dahulu, sebelum meminta bantuan orang lain |  |  |  |  |  |
| **Self-Esteem** | | | | | | |
| 11 | Saya akan berterus terang meskipun merusak hubungan baik sesama pegawai |  |  |  |  |  |
| 12 | Saya akan melaksanakan pekerjaan yang telah saya janjikan |  |  |  |  |  |
| 13 | Saya tidak akan berhenti mengerjakan suatu tugas/pekerjaan sebelum pekerjaan itu selesai |  |  |  |  |  |
| 14 | Saya mampu menerima kritikan meskipun menyakitkan |  |  |  |  |  |
| 15 | Saya selalu berhati-hati dalam setiap tindakan yang dilakukan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan |  |  |  |  |  |

1. **PERNYATAAN TENTANG VARIABEL *TEAM WORK* (X2)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| **Mau bekerja sama (*cooperative*)** | | | | | | |
| 1 | Dalam melaksanakan pekerjaan, saya dan tim saling memberikan kontribusi yang baik, tenaga dan pikiran |  |  |  |  |  |
| 2 | Saat menjalankan suatu pekerjaan di dalam team, kami saling bekerja sama saat menjalankan tugas |  |  |  |  |  |
| **No** | **Pernyataan** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 3 | Setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim |  |  |  |  |  |
| 4 | Aapabila terdapat kesulitan dalam proses kerja, maka setiap pegawai melakukan kerja sama untuk membantu memudahkan pekerjaan |  |  |  |  |  |
| **Menggunakan harapan yang positif** | | | | | | |
| 5 | Saya melaksanakan tugas dibangun atas dasar kepercayaan akan kemampuan yang saya miliki |  |  |  |  |  |
| 6 | Dalam bekerja, saya dan team melakukan komunikasi dengan baik agar tidak terjadi kesalahpahaman |  |  |  |  |  |
| **Menghargai masukan** | | | | | | |
| 7 | Dalam bekerja, saya dan tim menghargai masukan dari atasan maupun sesama rekan kerja |  |  |  |  |  |
| 8 | Sesama pegawai saling berinteraksi dan bertukar informasi mengenai kerja sama untuk mencapai tujuan bersama |  |  |  |  |  |
| **Memberikan dorongan** | | | | | | |
| 9 | Saya dan tim saling memberikan kontribusi baik tenaga waktu dan pikiran |  |  |  |  |  |
| 10 | Saya dan tim selalu berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan |  |  |  |  |  |
| **Membangun semangat kelompok** | | | | | | |
| 11 | Kerja tim yang dibangun merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai |  |  |  |  |  |
| 12 | Saya dan tim dapat mengarahkan kemampuan masing-masing secara maksimal |  |  |  |  |  |

Lampiran 7: Data Hasil Jawaban Responden

1.  Jawaban Skor Responden pada Pernyataan Variabel Efektivitas Kerja (Y)

| **No** | **Pencapaian Tujuan** | | | **Kualitas Kerja** | | | **Kuantitas Kerja** | | | **Tepat Waktu** | | | **Kepuasan Kerja** | | | **Total** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **P1** | **P2** | **P3** | **P4** | **P5** | **P6** | **P7** | **P8** | **P9** | **P10** | **P11** | **P12** | **P13** | **P14** | **P15** | **Y** |
| **1** | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 66 |
| **2** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| **3** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| **4** | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 63 |
| **5** | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 73 |
| **6** | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 70 |
| **7** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| **8** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| **9** | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 72 |
| **10** | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| **11** | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 68 |
| **12** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| **13** | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 63 |
| **14** | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 69 |
| **15** | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 68 |
| **16** | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| **17** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| **18** | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| **19** | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 61 |
| **20** | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 73 |
| **21** | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| **22** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| **23** | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 62 |
| **24** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| **25** | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 55 |
| **26** | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 69 |
| **27** | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 56 |
| **28** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 61 |
| **29** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| **30** | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 62 |
| **31** | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 57 |
| **32** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| **33** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| **34** | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 73 |
| **35** | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 74 |
| **36** | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 73 |
| **37** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| **38** | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| **39** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 54 |
| **40** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |

1. Jawaban Skor Responden pada Pernyataan Variabel Integritas (X1)

| **No** | **Jujur** | | | **Teguh** | | | ***Self-Control*** | | | | ***Self-Esteem*** | | | |  | **Total** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **P1** | **P2** | **P3** | **P4** | **P5** | **P6** | **P7** | **P8** | **P9** | **P10** | **P11** | **P12** | **P13** | **P14** | **P15** | **X1** |
| **1** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| **2** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| **3** | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| **4** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| **5** | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| **6** | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| **7** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| **8** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| **9** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| **10** | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 72 |
| **11** | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| **12** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| **13** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| **14** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| **15** | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 61 |
| **16** | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| **17** | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 75 |
| **18** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| **19** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| **20** | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| **21** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| **22** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| **23** | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 70 |
| **24** | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 72 |
| **25** | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 71 |
| **26** | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 72 |
| **27** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| **28** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| **29** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| **30** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| **31** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| **32** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| **33** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| **34** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| **35** | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 61 |
| **36** | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 65 |
| **37** | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| **38** | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 68 |
| **39** | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 68 |
| **40** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |

1. Jawaban Skor Responden pada Pernyataan Variabel *Team Work* (X2)

| **No** | **Mau bekerjasama** | | | | **Harapan positif** | | **Menghargai masukkan** | | **Memberikan dorongan** | | **Membangun semangat kelompok** | | **Total** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **P1** | **P2** | **P3** | **P4** | **P5** | **P6** | **P7** | **P8** | **P9** | **P10** | **P11** | **P12** | **X2** |
| **1** | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 53 |
| **2** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| **3** | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| **4** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 51 |
| **5** | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| **6** | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| **7** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| **8** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| **9** | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| **10** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 50 |
| **11** | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| **12** | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| **13** | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 |
| **14** | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| **15** | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 59 |
| **16** | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 53 |
| **17** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| **18** | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| **19** | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| **20** | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| **21** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| **22** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| **23** | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 56 |
| **24** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| **25** | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 55 |
| **26** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| **27** | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 50 |
| **28** | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 56 |
| **29** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| **30** | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 58 |
| **31** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| **32** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| **33** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| **34** | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 55 |
| **35** | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| **36** | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| **37** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| **38** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| **39** | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| **40** | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 55 |

Lampiran 8: Tabel R

Tabel r untuk df = 1 - 50

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

Lampiran 9: Tabel T

**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pr** | **0.25** | **0.10** | **0.05** | **0.025** | **0.01** | **0.005** | **0.001** |
| **df** | **0.50** | **0.20** | **0.10** | **0.050** | **0.02** | **0.010** | **0.002** |
| **1** | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 |
| **2** | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265 | 6.96456 | 9.92484 | 22.32712 |
| **3** | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245 | 4.54070 | 5.84091 | 10.21453 |
| **4** | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645 | 3.74695 | 4.60409 | 7.17318 |
| **5** | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058 | 3.36493 | 4.03214 | 5.89343 |
| **6** | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691 | 3.14267 | 3.70743 | 5.20763 |
| **7** | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462 | 2.99795 | 3.49948 | 4.78529 |
| **8** | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600 | 2.89646 | 3.35539 | 4.50079 |
| **9** | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216 | 2.82144 | 3.24984 | 4.29681 |
| **10** | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814 | 2.76377 | 3.16927 | 4.14370 |
| **11** | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099 | 2.71808 | 3.10581 | 4.02470 |
| **12** | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881 | 2.68100 | 3.05454 | 3.92963 |
| **13** | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037 | 2.65031 | 3.01228 | 3.85198 |
| **14** | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479 | 2.62449 | 2.97684 | 3.78739 |
| **15** | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145 | 2.60248 | 2.94671 | 3.73283 |
| **16** | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991 | 2.58349 | 2.92078 | 3.68615 |
| **17** | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982 | 2.56693 | 2.89823 | 3.64577 |
| **18** | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092 | 2.55238 | 2.87844 | 3.61048 |
| **19** | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302 | 2.53948 | 2.86093 | 3.57940 |
| **20** | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596 | 2.52798 | 2.84534 | 3.55181 |
| **21** | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961 | 2.51765 | 2.83136 | 3.52715 |
| **22** | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387 | 2.50832 | 2.81876 | 3.50499 |
| **23** | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866 | 2.49987 | 2.80734 | 3.48496 |
| **24** | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390 | 2.49216 | 2.79694 | 3.46678 |
| **25** | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954 | 2.48511 | 2.78744 | 3.45019 |
| **26** | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553 | 2.47863 | 2.77871 | 3.43500 |
| **27** | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183 | 2.47266 | 2.77068 | 3.42103 |
| **28** | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841 | 2.46714 | 2.76326 | 3.40816 |
| **29** | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523 | 2.46202 | 2.75639 | 3.39624 |
| **30** | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227 | 2.45726 | 2.75000 | 3.38518 |
| **31** | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951 | 2.45282 | 2.74404 | 3.37490 |
| **32** | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693 | 2.44868 | 2.73848 | 3.36531 |
| **33** | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452 | 2.44479 | 2.73328 | 3.35634 |
| **34** | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224 | 2.44115 | 2.72839 | 3.34793 |
| **35** | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011 | 2.43772 | 2.72381 | 3.34005 |
| **36** | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809 | 2.43449 | 2.71948 | 3.33262 |
| **37** | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619 | 2.43145 | 2.71541 | 3.32563 |
| **38** | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439 | 2.42857 | 2.71156 | 3.31903 |
| **39** | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269 | 2.42584 | 2.70791 | 3.31279 |
| **40** | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108 | 2.42326 | 2.70446 | 3.30688 |

Lampiran 10: Tabel F

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05** | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | |
| **df untuk**  **penyebut (N2)** | **df untuk pembilang (N1)** | | | | | | | | | | | | | | |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** | **12** | **13** | **14** | **15** |
| **1** | 161 | 199 | 216 | 225 | 230 | 234 | 237 | 239 | 241 | 242 | 243 | 244 | 245 | 245 | 246 |
| **2** | 18.51 | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 | 19.40 | 19.41 | 19.42 | 19.42 | 19.43 |
| **3** | 10.13 | 9.55 | 9.28 | 9.12 | 9.01 | 8.94 | 8.89 | 8.85 | 8.81 | 8.79 | 8.76 | 8.74 | 8.73 | 8.71 | 8.70 |
| **4** | 7.71 | 6.94 | 6.59 | 6.39 | 6.26 | 6.16 | 6.09 | 6.04 | 6.00 | 5.96 | 5.94 | 5.91 | 5.89 | 5.87 | 5.86 |
| **5** | 6.61 | 5.79 | 5.41 | 5.19 | 5.05 | 4.95 | 4.88 | 4.82 | 4.77 | 4.74 | 4.70 | 4.68 | 4.66 | 4.64 | 4.62 |
| **6** | 5.99 | 5.14 | 4.76 | 4.53 | 4.39 | 4.28 | 4.21 | 4.15 | 4.10 | 4.06 | 4.03 | 4.00 | 3.98 | 3.96 | 3.94 |
| **7** | 5.59 | 4.74 | 4.35 | 4.12 | 3.97 | 3.87 | 3.79 | 3.73 | 3.68 | 3.64 | 3.60 | 3.57 | 3.55 | 3.53 | 3.51 |
| **8** | 5.32 | 4.46 | 4.07 | 3.84 | 3.69 | 3.58 | 3.50 | 3.44 | 3.39 | 3.35 | 3.31 | 3.28 | 3.26 | 3.24 | 3.22 |
| **9** | 5.12 | 4.26 | 3.86 | 3.63 | 3.48 | 3.37 | 3.29 | 3.23 | 3.18 | 3.14 | 3.10 | 3.07 | 3.05 | 3.03 | 3.01 |
| **10** | 4.96 | 4.10 | 3.71 | 3.48 | 3.33 | 3.22 | 3.14 | 3.07 | 3.02 | 2.98 | 2.94 | 2.91 | 2.89 | 2.86 | 2.85 |
| **11** | 4.84 | 3.98 | 3.59 | 3.36 | 3.20 | 3.09 | 3.01 | 2.95 | 2.90 | 2.85 | 2.82 | 2.79 | 2.76 | 2.74 | 2.72 |
| **12** | 4.75 | 3.89 | 3.49 | 3.26 | 3.11 | 3.00 | 2.91 | 2.85 | 2.80 | 2.75 | 2.72 | 2.69 | 2.66 | 2.64 | 2.62 |
| **13** | 4.67 | 3.81 | 3.41 | 3.18 | 3.03 | 2.92 | 2.83 | 2.77 | 2.71 | 2.67 | 2.63 | 2.60 | 2.58 | 2.55 | 2.53 |
| **14** | 4.60 | 3.74 | 3.34 | 3.11 | 2.96 | 2.85 | 2.76 | 2.70 | 2.65 | 2.60 | 2.57 | 2.53 | 2.51 | 2.48 | 2.46 |
| **15** | 4.54 | 3.68 | 3.29 | 3.06 | 2.90 | 2.79 | 2.71 | 2.64 | 2.59 | 2.54 | 2.51 | 2.48 | 2.45 | 2.42 | 2.40 |
| **16** | 4.49 | 3.63 | 3.24 | 3.01 | 2.85 | 2.74 | 2.66 | 2.59 | 2.54 | 2.49 | 2.46 | 2.42 | 2.40 | 2.37 | 2.35 |
| **17** | 4.45 | 3.59 | 3.20 | 2.96 | 2.81 | 2.70 | 2.61 | 2.55 | 2.49 | 2.45 | 2.41 | 2.38 | 2.35 | 2.33 | 2.31 |
| **18** | 4.41 | 3.55 | 3.16 | 2.93 | 2.77 | 2.66 | 2.58 | 2.51 | 2.46 | 2.41 | 2.37 | 2.34 | 2.31 | 2.29 | 2.27 |
| **19** | 4.38 | 3.52 | 3.13 | 2.90 | 2.74 | 2.63 | 2.54 | 2.48 | 2.42 | 2.38 | 2.34 | 2.31 | 2.28 | 2.26 | 2.23 |
| **20** | 4.35 | 3.49 | 3.10 | 2.87 | 2.71 | 2.60 | 2.51 | 2.45 | 2.39 | 2.35 | 2.31 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 |
| **21** | 4.32 | 3.47 | 3.07 | 2.84 | 2.68 | 2.57 | 2.49 | 2.42 | 2.37 | 2.32 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 | 2.18 |
| **22** | 4.30 | 3.44 | 3.05 | 2.82 | 2.66 | 2.55 | 2.46 | 2.40 | 2.34 | 2.30 | 2.26 | 2.23 | 2.20 | 2.17 | 2.15 |
| **23** | 4.28 | 3.42 | 3.03 | 2.80 | 2.64 | 2.53 | 2.44 | 2.37 | 2.32 | 2.27 | 2.24 | 2.20 | 2.18 | 2.15 | 2.13 |
| **24** | 4.26 | 3.40 | 3.01 | 2.78 | 2.62 | 2.51 | 2.42 | 2.36 | 2.30 | 2.25 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.13 | 2.11 |
| **25** | 4.24 | 3.39 | 2.99 | 2.76 | 2.60 | 2.49 | 2.40 | 2.34 | 2.28 | 2.24 | 2.20 | 2.16 | 2.14 | 2.11 | 2.09 |
| **26** | 4.23 | 3.37 | 2.98 | 2.74 | 2.59 | 2.47 | 2.39 | 2.32 | 2.27 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.07 |
| **27** | 4.21 | 3.35 | 2.96 | 2.73 | 2.57 | 2.46 | 2.37 | 2.31 | 2.25 | 2.20 | 2.17 | 2.13 | 2.10 | 2.08 | 2.06 |
| **28** | 4.20 | 3.34 | 2.95 | 2.71 | 2.56 | 2.45 | 2.36 | 2.29 | 2.24 | 2.19 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.06 | 2.04 |
| **29** | 4.18 | 3.33 | 2.93 | 2.70 | 2.55 | 2.43 | 2.35 | 2.28 | 2.22 | 2.18 | 2.14 | 2.10 | 2.08 | 2.05 | 2.03 |
| **30** | 4.17 | 3.32 | 2.92 | 2.69 | 2.53 | 2.42 | 2.33 | 2.27 | 2.21 | 2.16 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.04 | 2.01 |
| **31** | 4.16 | 3.30 | 2.91 | 2.68 | 2.52 | 2.41 | 2.32 | 2.25 | 2.20 | 2.15 | 2.11 | 2.08 | 2.05 | 2.03 | 2.00 |
| **32** | 4.15 | 3.29 | 2.90 | 2.67 | 2.51 | 2.40 | 2.31 | 2.24 | 2.19 | 2.14 | 2.10 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 |
| **33** | 4.14 | 3.28 | 2.89 | 2.66 | 2.50 | 2.39 | 2.30 | 2.23 | 2.18 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.03 | 2.00 | 1.98 |
| **34** | 4.13 | 3.28 | 2.88 | 2.65 | 2.49 | 2.38 | 2.29 | 2.23 | 2.17 | 2.12 | 2.08 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.97 |
| **35** | 4.12 | 3.27 | 2.87 | 2.64 | 2.49 | 2.37 | 2.29 | 2.22 | 2.16 | 2.11 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 | 1.96 |
| **36** | 4.11 | 3.26 | 2.87 | 2.63 | 2.48 | 2.36 | 2.28 | 2.21 | 2.15 | 2.11 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.98 | 1.95 |
| **37** | 4.11 | 3.25 | 2.86 | 2.63 | 2.47 | 2.36 | 2.27 | 2.20 | 2.14 | 2.10 | 2.06 | 2.02 | 2.00 | 1.97 | 1.95 |
| **38** | 4.10 | 3.24 | 2.85 | 2.62 | 2.46 | 2.35 | 2.26 | 2.19 | 2.14 | 2.09 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.94 |
| **39** | 4.09 | 3.24 | 2.85 | 2.61 | 2.46 | 2.34 | 2.26 | 2.19 | 2.13 | 2.08 | 2.04 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.93 |
| **40** | 4.08 | 3.23 | 2.84 | 2.61 | 2.45 | 2.34 | 2.25 | 2.18 | 2.12 | 2.08 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.95 | 1.92 |
| **41** | 4.08 | 3.23 | 2.83 | 2.60 | 2.44 | 2.33 | 2.24 | 2.17 | 2.12 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.92 |
| **42** | 4.07 | 3.22 | 2.83 | 2.59 | 2.44 | 2.32 | 2.24 | 2.17 | 2.11 | 2.06 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.94 | 1.91 |
| **43** | 4.07 | 3.21 | 2.82 | 2.59 | 2.43 | 2.32 | 2.23 | 2.16 | 2.11 | 2.06 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.91 |
| **44** | 4.06 | 3.21 | 2.82 | 2.58 | 2.43 | 2.31 | 2.23 | 2.16 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.90 |
| **45** | 4.06 | 3.20 | 2.81 | 2.58 | 2.42 | 2.31 | 2.22 | 2.15 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.92 | 1.89 |

Lampiran 11: Hasil Output SPSS

**Statistik Deskriptif Variabel Efektivitas Kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Statistics** | | |
| Efektivitas\_Kerja | | |
| N | Valid | 40 |
| Missing | 0 |
| Mean | | 63.55 |
| Std. Error of Mean | | .919 |
| Median | | 61.00 |
| Mode | | 60 |
| Std. Deviation | | 5.813 |
| Variance | | 33.792 |
| Range | | 21 |
| Minimum | | 54 |
| Maximum | | 75 |
| Sum | | 2542 |
| Percentiles | 25 | 60.00 |
| 50 | 61.00 |
| 75 | 68.75 |

**Statistik Deskriptif Variabel Integritas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Statistics** | | |
| Integritas | | |
| N | Valid | 40 |
| Missing | 0 |
| Mean | | 63.28 |
| Std. Error of Mean | | .839 |
| Median | | 60.00 |
| Mode | | 60 |
| Std. Deviation | | 5.306 |
| Variance | | 28.153 |
| Range | | 17 |
| Minimum | | 58 |
| Maximum | | 75 |
| Sum | | 2531 |
| Percentiles | 25 | 60.00 |
| 50 | 60.00 |
| 75 | 67.25 |

**Statistik Deskriptif Variabel *Team Work***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Statistics** | | |
| *Team\_Work* | | |
| N | Valid | 40 |
| Missing | 0 |
| Mean | | 52.50 |
| Std. Error of Mean | | .748 |
| Median | | 50.50 |
| Mode | | 48 |
| Std. Deviation | | 4.729 |
| Variance | | 22.359 |
| Range | | 14 |
| Minimum | | 46 |
| Maximum | | 60 |
| Sum | | 2100 |
| Percentiles | 25 | 48.00 |
| 50 | 50.50 |
| 75 | 57.50 |

**Statistik Deskriptif Integritas (X1)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Item-Total Statistics** | | | | |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X1 | 59.00 | 25.026 | .646 | .945 |
| X2 | 59.13 | 24.728 | .536 | .949 |
| X3 | 59.00 | 24.410 | .792 | .942 |
| X4 | 59.10 | 24.913 | .682 | .944 |
| X5 | 59.10 | 25.067 | .646 | .945 |
| X6 | 59.05 | 24.459 | .730 | .943 |
| X7 | 59.05 | 24.664 | .684 | .944 |
| X8 | 59.05 | 24.562 | .630 | .946 |
| X9 | 59.03 | 24.076 | .791 | .942 |
| X10 | 59.10 | 25.272 | .706 | .944 |
| X11 | 59.08 | 25.199 | .686 | .944 |
| X12 | 59.08 | 23.610 | .852 | .940 |
| X13 | 59.05 | 24.356 | .867 | .940 |
| X14 | 59.05 | 24.664 | .788 | .942 |
| X15 | 59.00 | 24.256 | .829 | .941 |

**Uji Reabilitas Variabel Integritas**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .947 | 15 |

**Statistik Deskriptif *Team Work* (X2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Item-Total Statistics** | | | | |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| P1 | 48.18 | 19.071 | .739 | .937 |
| P2 | 48.05 | 18.715 | .778 | .935 |
| P3 | 48.10 | 18.862 | .754 | .936 |
| P4 | 48.10 | 18.913 | .742 | .937 |
| P5 | 48.23 | 18.897 | .655 | .940 |
| P6 | 48.18 | 18.763 | .729 | .937 |
| P7 | 48.05 | 18.818 | .752 | .936 |
| P8 | 48.18 | 18.558 | .778 | .935 |
| P9 | 48.13 | 19.446 | .618 | .941 |
| P10 | 48.08 | 18.379 | .869 | .932 |
| P11 | 48.13 | 18.933 | .747 | .936 |
| P12 | 48.13 | 19.292 | .656 | .939 |

**Uji Reabilitas Variabel *Team Work***

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .942 | 12 |

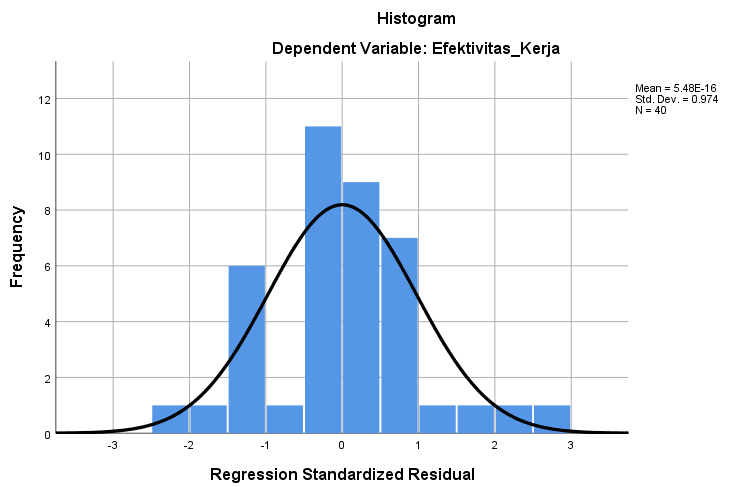
**Statistik Deskriptif Efektivitas Kerja (Y)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Item-Total Statistics** | | | | |
|  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Y1 | 59.10 | 30.246 | .594 | .930 |
| Y2 | 59.18 | 30.251 | .612 | .930 |
| Y3 | 59.23 | 29.769 | .734 | .927 |
| Y4 | 59.40 | 29.426 | .705 | .928 |
| Y5 | 59.23 | 29.871 | .713 | .928 |
| Y6 | 59.28 | 29.794 | .678 | .928 |
| Y7 | 59.38 | 31.112 | .590 | .931 |
| Y8 | 59.35 | 29.310 | .625 | .930 |
| Y9 | 59.35 | 28.900 | .833 | .924 |
| Y10 | 59.35 | 28.028 | .778 | .925 |
| Y11 | 59.23 | 28.999 | .798 | .925 |
| Y12 | 59.48 | 30.051 | .601 | .930 |
| Y13 | 59.40 | 29.785 | .533 | .933 |
| Y14 | 59.43 | 29.379 | .615 | .930 |
| Y15 | 59.35 | 28.746 | .718 | .927 |

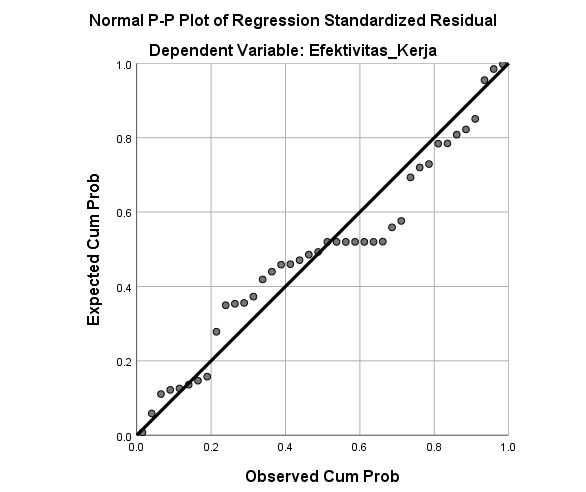
**Uji Reabilitas Variabel Efektivitas Kerja**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .933 | 15 |

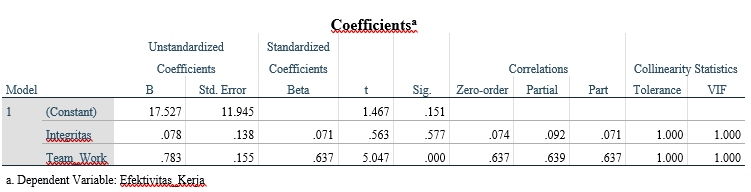
**Histogram Uji Normalitas**



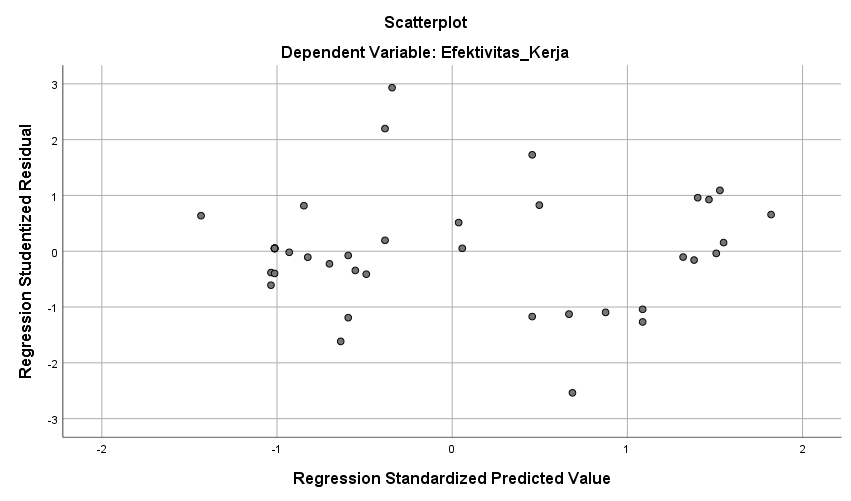
**P-Plot Uji Normalitas**



**Uji Multikolinearitas**

****

**Uji Heteroskedastisitas**



**Koefisien Determinasi Integritas Dan Team Work Terhadap  
Efektivitas Kerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .641a | .411 | .379 | 4.580 |
| a. Predictors: (Constant), Team\_Work, Integritas | | | | |

**Regresi Linier Berganda**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 17.527 | 11.945 |  | 1.467 | .151 |
| Integritas | .078 | .138 | .071 | .563 | .577 |
| Team\_Work | .783 | .155 | .637 | 5.047 | .000 |
| a. Dependent Variable: Efektivitas\_Kerja | | | | | | |

**Hasil Uji t**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 20.088 | 8.976 |  | 2.238 | .031 |
| Integritas | .107 | .171 | .104 | .629 | .533 |
| *Team\_work* | .701 | .203 | .570 | 3.445 | .001 |
| a. Dependent Variable: Efektivitas\_Kerja | | | | | | |

**Hasil Uji F**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 541.611 | 2 | 270.805 | 12.907 | .000b |
| Residual | 776.289 | 37 | 20.981 |  |  |
| Total | 1317.900 | 39 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Efektivitas\_Kerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Team\_Work, Integritas | | | | | | |

Lampiran 12: Daftar Riwayat Hidup

**DAFTAR RIWAYAT HDUP**

**NEPI ANDRIANI**, Lahir di Serang, 18 November 1985. Merupakan putri Ke-10 dari pasangan Bapak ???????????? dan Ibu ??????. Beragama Islam, Kewarganegaraan Indonesia yang bertempat tinggal di Jl. ??????????????????????????????????????????????

**Menyelesaikan Pendidikan :**

SD Tamansari Pulomerak : Lulus pada Tahun 2011

MTS Al Fathu Merak : Lulus pada Tahun 2014

SMK Fatahillah Cilegon : Lulus pada Tahun 2017

Pada tahun 2019 saya melanjutkan Pendidikan S1 (Sastra-1) di Universitas Bina Bangsa. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen dengan Konsentrasi Sumber Daya Manusia. Saat ini saya bekerja di Balai Penerapan Standar Instrumen Pertanian Sebagai Sekertaris dan Petugas SMIAK BMN sejak tahun 2018 hingga saat ini.

**Pengalaman Organisasi :**

Petugas Perpustakaan BPSIP Periode 2016-2017

Pengelola Keuangan BPSIP Periode 2015-2017

Pengadministrasian umum BPSIP Periode 2017

1. Ummu,Kulsum. "Analisis Kompetensi Pegawai Di Sekretariat daerah Kabupaten Barru."(2017). [↑](#footnote-ref-1)
2. Rosmaini, and Hasrudy Tanjung. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2.1 (2019): 1-15. [↑](#footnote-ref-2)
3. Arta Rusidarma Putra, *Peran Turnover , Rotasi Kerja Dan Efektivitas*, Vol2, No1 (2022), *p*. 127. [↑](#footnote-ref-3)
4. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-4)
5. Hasibuan, 2013, *Manajemen Sumber Daya manusia*, (Jakarta : PT Bumi Aksara), *p*. 105. [↑](#footnote-ref-5)
6. Mondy, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Edisi Kesepuluh. (Jakarta: Erlangga), *p*. 11. [↑](#footnote-ref-6)
7. Atmosoeprapto, 2016. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, (Jakarta: Gramedia), *p*. 34. [↑](#footnote-ref-7)
8. Tangkilisan, & Nogi, 2015. *Manajemen Publik*, (Jakarta: Grasindo), *p*. 141. [↑](#footnote-ref-8)
9. Gie, 2014, *Administrasi Perkantoran*, (Yogyakarta: Penerbit Liberty), *p*. 45. [↑](#footnote-ref-9)
10. Ilham Taufik Akbar, 2017, *The Effect Of Motivation To Work The Efectiveness Of Employees at* (Surabaya : PT.Handal Yesindo Sejahtera), *p*. 13. [↑](#footnote-ref-10)
11. *Ibid.,* *p*. 14. [↑](#footnote-ref-11)
12. Atmosoeprapto, 2016, *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, (Jakarta: Gramedia), *p*. 55. [↑](#footnote-ref-12)
13. Sukoco*,* 2016, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, (Jakarta : Penerbit Erlangga, 2016), *p*. 157. [↑](#footnote-ref-13)
14. Prihartono Prihartono, Theresia, and Sekar Mayangsari, ‘Pengaruh Integritas, Objektivitas, Dan Kompetensi Auditor Internal Terhadap Efektivitas Audit Internal Dengan Gaya Kepemimpinan Demokrasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri’, *Jurnal Magister Akuntansi Trisakti*, Vol. 5 No.1 (2018), *p*. 63–88. [↑](#footnote-ref-14)
15. Wurangian, 2012, *Organisnasi dan Manajemen Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi*, (Bandung : Alfabeta) *p*. 395 [↑](#footnote-ref-15)
16. Antonius, 2012, *Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi.* (Bandung: Alfabeta), *p*. 135 [↑](#footnote-ref-16)
17. Sagala, 2013, *Konsep dan Makna Pembelajaran*, (Bandung: Alvabeta), *p*. 32 [↑](#footnote-ref-17)
18. Nadya Meidisyah Yolanda and Syamsir Syamsir, ‘Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang’, *Jurnal Perspektif*, Vol. 3 No. 1 (2020). [↑](#footnote-ref-18)
19. Victoria, 2008, *Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Arah Visi dan Misi*, (Jakarta), *p*. 3. [↑](#footnote-ref-19)
20. Hendarjatno dan Budi Rahardja, 2008, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. (Yogyakarta : Aswaja Pressindo), *p*. 118. [↑](#footnote-ref-20)
21. Quinn, Petrick, *The integrity capacity construct and moral progress in business. Journal Of Business Ethics,* Vol. 34 No. 3-4*, p*.331-343. [↑](#footnote-ref-21)
22. Rogers, C.R. (Dalam pengabean 2017). *on becoming a person: a therapist’s view of psychotherapy.* [↑](#footnote-ref-22)
23. Amirullah, 2015, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Mitra Wacana Media), *p*. 159. [↑](#footnote-ref-23)
24. Lijan Poltak Sinambela, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja,* (Jakarta: Bumi Aksara), *p*. 420. [↑](#footnote-ref-24)
25. Robbins, 2017, *Organizational Behavior (17th) Edition. In Pearson Education Limited*, *p*. 406. [↑](#footnote-ref-25)
26. Audia Junita, Sopi Pentana, and Indra Syahputra Sitorus, ‘Pengalaman Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan’, *DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, Vol. 7 No .2 (2022), *p*. 168–179 https://doi.org/10.36636/dialektika.v7i2.1307. [↑](#footnote-ref-26)
27. Lawasi ES, Triatmanto B. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. J Manaj Dan Kewirausahaan. Vol. 5 No. 1, (2017), *p*. 51. [↑](#footnote-ref-27)
28. Amirullah, *Op.cit,* *p*. 163. [↑](#footnote-ref-28)
29. Timothy and Robbins, 2015, Perilaku Organisasi Buku 1, Edisi 12. (Jakarta: Salemba Empat), *p*. 410. [↑](#footnote-ref-29)
30. Amirullah, *Op.cit*, *p*. 170. [↑](#footnote-ref-30)
31. Amirullah, *Op.cit*, *p*. 161. [↑](#footnote-ref-31)
32. Amirullah, *Op.cit,* *p*. 166. [↑](#footnote-ref-32)
33. Schermerhorn, John R. (2013). Management, 12th ed. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc. [↑](#footnote-ref-33)
34. Schermerhorn, 2013, *Management, 12th ed, (New Jersey: John Wiley & Sons, Inc*), *p*. 32. [↑](#footnote-ref-34)
35. Sugiyono, 2015, “Metode Kuantitatif, kualitatif dan R & D” ( Bandung: CV Alfabeta), *p*.96. [↑](#footnote-ref-35)
36. Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Administrasi.* (Bandung: Alfabeta), *p*. 203. [↑](#footnote-ref-36)
37. *Ibid.,* *p*.13. [↑](#footnote-ref-37)
38. *Ibid*., *p*.90. [↑](#footnote-ref-38)
39. Jerry T. Weygandt, Donald E Kieso, Paul D. Kimmel, 2006, Research Methods for Business 4th Edition diterjemahkan Kwan Men Yon (Jakarta, Salemba empat) *p*.122. [↑](#footnote-ref-39)
40. Sugiyono, *Op.Cit, p*. 85. [↑](#footnote-ref-40)
41. Mondy, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Edisi Kesepuluh. (Jakarta: Erlangga), *p*. 11. [↑](#footnote-ref-41)
42. Suharsimi Arikunto, 2012, *Prosedur Penelitian Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta), *p* 146. [↑](#footnote-ref-42)
43. *Ibid,* *p*.154. [↑](#footnote-ref-43)
44. *Ibid,* *p*.171. [↑](#footnote-ref-44)
45. Sagala, 2013, *Konsep dan Makna Pembelajaran*, (Bandung: Alvabeta), *p*. 32. [↑](#footnote-ref-45)
46. *Ibid,* *p*.154. [↑](#footnote-ref-46)
47. *Ibid,* *p*. 171*.* [↑](#footnote-ref-47)
48. Robbins, 2017, *Organizational Behavior (17th) Edition. In Pearson Education Limited*, *p*. 406. [↑](#footnote-ref-48)
49. *Ibid.,*  *p*. 154. [↑](#footnote-ref-49)
50. *Ibid.,* *p*. 171. [↑](#footnote-ref-50)
51. Imam Ghozali, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro), *p*. 154. [↑](#footnote-ref-51)
52. *Ibid*., *p*.103. [↑](#footnote-ref-52)
53. *Ibid., p*.134*.* [↑](#footnote-ref-53)