

**PENGARUH PELATIHAN, PEMBERDAYAAN DAN EFIKASI DIRI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR PENJAMINAN
MUTU PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI SELATAN**

***THE INFLUENCE OF TRAINING, EMPOWERMENT AND SELF-
EFFICIENCY ON EMPLOYEE WORK SATISFACTION AT CENTER FOR
EDUCATION QUALITY ASSURANCE IN SELATAN SULAWESI PROVINCE***



TESIS

Oleh:

SAKRIADI

Nomor Induk Mahasiswa: 105021104320

PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

MAKASSAR

2023

TESIS

**PENGARUH PELATIHAN, PEMBERDAYAAN DAN EFIKASI DIRI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR PENJAMINAN
MUTU PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI SELATAN**

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Magister

**Program Studi
Magister Manajemen**

Disusun dan Diajukan oleh

**SAKRIADI
Nomor Induk Mahasiswa: 105021104320**

Kepada

**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR 2023**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Masalah yang memberikanku kekuatan, dan Frustrasi yang membuatku berprestasi”

PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan kepada :

- Allah SWT Sebagai wujud rasa syukur atas nikmat-Nya
- Orang Tua saya yang tercinta, Ayahanda M Dg Tola dan Ibunda (Alm.) Sian Dg Layu' yang tak henti-hentinya memberikan dukungan baik berupa moral maupun material serta selalu memberikan doa dan semangat kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan kuliah di Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Saudaraku tercinta Marzuki, S.E dan Syamsul Alam yang telah memberikan doa dan dukungannya yang membuat saya semangat dalam menyelesaikan tesis ini.
- Seluruh teman teman Magister Manajemen khususnya Angkatan 2020 atas Kerjasama dan bantuannya selama ini.
- Kepada Almamater saya yang membanggakan Universitas Muhammadiyah Makassar
- Program Studi Magister Manajemen, Dosen Pembimbing I dan II yang selalu siap memberikan arahan dan bimbingan kepada saya dalam proses penyelesaian tesis ini.

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa:

Judul Tesis : Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadapkepuasan Kerja Pegawai Pada Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

Nama Mahasiswa : **Sakriadi**
NIM : 105021104320
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Setelah diperiksa dan diteliti, tesis ini sudah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian tesis.

Makassar, 28 Agustus 2023

Menyetujui
Komisi Pembimbing

Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si
Pembimbing I

Dr. Idham Khalik, S.E., MM
Pembimbing II

Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi Magister
Manajemen

Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd.
NBM : 613 949

Dr. Ir. Ahmad, AC, ST., MM.,IPM
NBM : 1038 166

HALAMAN PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa:

Judul Tesis : Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadapkepuasan Kerja Pegawai Pada Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

Nama Mahasiswa : **Sakriadi**

NIM : 105021104320

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dan dipertahankan di depan panitia ujian hasil pada tanggal 24 Mei 2023, sudah memenuhi syarat dan layak untuk diseminarkan pada Ujian Tutup sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 28 Agustus 2023

Dr. Andi Jam'an, S.E., M.St.
(Pembimbing I / Penguji)

Dr. Idham Khalik, S.E., M.M
(Pembimbing II / Penguji)

Dr. Ir. Ahmad, AC, ST., MM.,IPM
(Penguji)

Dr. Siti Aisyah, S.E., M.M
(Penguji)

Dr. Jaelan Usman, M.Si
(Penguji)

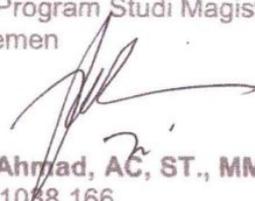


Mengetahui,



Direktur Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Makassar
Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd.
NBM : 613 949

Ketua Program Studi Magister
Manajemen



Dr. Ir. Ahmad, AC, ST., MM.,IPM
NBM : 1088 166

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Sakriadi
NIM : 105021104320
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadapkepuasan Kerja Pegawai Pada Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”** adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atau perbuatan tersebut.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 28 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Sakriadi

ABSTRACT

SAKRIADI, 2023. The Influence of Training, Empowerment and Self-Efficacy on Employees' Job Satisfaction at The Center for Education Quality Assurance in South Sulawesi Province. Supervised by Andi Jam'an and Idham Khalik.

This study aimed to examine and analyze the influence of training on employees' job satisfaction, Empowerment on employees' job satisfaction, and self-efficacy on employees' job satisfaction, Empowerment and Self-Efficacy on Employees' Job Satisfaction. As for the population, there were 100 employees at the Center for Quality Assurance for Education in South Sulawesi Province. Data collection were collected through observation, questionnaires and documentation while data analysis techniques using SPSS. The research results found that Training, Empowerment and Self-Efficacy had a significant positive influence on the Job Satisfaction variable.

Keywords: *Training, Empowerment, Self-Efficacy and Job Satisfaction*



ABSTRACT

SAKRIADI, 2023. THE INFLUENCE OF TRAINING, EMPOWERMENT AND SELF-EFFICACY ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT THE CENTER FOR EDUCATION QUALITY ASSURANCE IN SOUTH SULAWESI PROVINCE.

This study aims to examine and analyze the effect of training on employee job satisfaction, Empowerment on employee job satisfaction, and self-efficacy on employee job satisfaction, Empowerment and Self-Efficacy on Employee Job Satisfaction. As for the population, there are 100 employees at the Center for Quality Assurance for Education in South Sulawesi Province. Data collection techniques through observation, questionnaires and documentation while data analysis techniques using SPSS.

The research results found that Training, Empowerment and Self-Efficacy had a significant positive effect on the Job Satisfaction variable.

Keywords: *Training, Empowerment, Self-Efficacy and Job Satisfaction*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin... Puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hambanya. Salam dan shalawat tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarga, para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini sesuai dengan harapan dengan penuh perjuangan dan kebanggaan yang berjudul "Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan"

Tesis yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Magister (S2) pada Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tua penulis Bapak M Dg Tola dan Ibunda Alm. Sian Dg Layu' yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tumpah pamrih, dan saudara-saudaraku tercinta Marzuki, S.E dan Syamsul Alam yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini, serta seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah

mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Ucapan terimakasih banyak kepada Bapak pembimbing I yaitu Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si., dan Bapak pembimbing II yaitu Dr. Idham Khalid, S.E., M.M telah memberikan saran dan kritik serta motivasi dan selalu senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Tesis ini selesai dengan baik.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bimbingan, bantuan, arahan, dan dukungan mengingat masih kurangnya kemampuan dan pengetahuan dari penulis. Untuk itu dalam bagian ini penulis ingin menyampaikan banyak terimakasih kepada semua pihak yang sudah memberikan bantuan, dukungan, semangat, bimbingan, dan saran-saran sehingga tesis ini dapat terselesaikan. Untuk itu rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya begitu pula penghargaan yang setinggi tingginya dan terimakasih banyak yang disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof Dr. H. Ambo Asse, M. Ag. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar dan para pembantu Rektor serta seluruh jajarannya yang senantiasa mencurahkan dedikasinya dengan penuh keikhlasan dalam rangka mengembangkan mutu dan kualitas Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Prof. Irwan Akib, M.Pd., selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Bapak Dr.Ir. Ahmad AC, S.T., M.M. selaku ketua jurusan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak/ibu dosen serta seluruh staf pengajar program Studi Magister Manajemen yang telah memberikan banyak pendidikan dan pelajaran serta ilmunya. Selain itu juga penulis ucapkan terima kasih pada bagian Tata Usaha Program Pascasarjana Studi Magister Manajemen yang telah sedemikian banyak membantu berbagi proses hingga tesis ini selesai.
5. Teman-teman angkatan 20 program Pascasarjana Studi Magister Manajemen terutama kelas C SDM 2020 terima kasih untuk perjalanan selama ini, yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya serta dorongan dalam aktivitas studi.
6. Terimakasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan tesis ini.

Akhirnya, penulis menyadari bahwa tesis ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan tesis ini.

Mudah-mudahan tesis yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Makassar, 28 Agustus 2023

Sakriadi



DAFTAR ISI

| | |
|--|----------|
| HALAMAN JUDUL | ii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| PERSETUJUAN PEMBIMBING | v |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN | vi |
| ABSTRAK | vii |
| ABSTRACT | viii |
| KATA PENGANTAR | ix |
| DAFTAR ISI | xiii |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR GAMBAR | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 5 |
| C. Tujuan Penelitian | 6 |
| D. Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 8 |
| A. Tinjauan Teori | 8 |
| 1. Manajemen Sumber Daya Manusia | 8 |
| 2. Pelatihan | 11 |
| 3. Pemberdayaan | 19 |
| 4. Efikasi Diri | 25 |
| 5. Kepuasan Kerja | 32 |
| B. Tinjauan Empiris | 40 |

| | |
|---|-----------|
| C. Kerangka Pikir | 42 |
| D. Hipotesis | 43 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 44 |
| A. Desain dan Jenis Penelitian | 44 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian | 45 |
| C. Populasi dan Sampel..... | 45 |
| D. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran | 46 |
| E. Jenis dan Sumber Data | 51 |
| F. Teknik Pengumpulan Data | 52 |
| G. Tektik Analisis Data | 54 |
| H. Model Pengukuran atau Outer Model | 55 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 62 |
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian | 62 |
| B. Pembahasan | 80 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 85 |
| A. Kesimpulan..... | 85 |
| B. Saran..... | 86 |
| DAFTAR PUSTAKA | 87 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 2.1 Mapping Penelitian Terdahulu | 39 |
| Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel | 47 |
| Tabel 3.2 Skala Likert | 49 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden | 65 |
| Tabel 4.2 Statistik Uji Validitas | 65 |
| Tabel 4.3 Statistik Uji Validitas X1 | 69 |
| Tabel 4.4 Statistik Uji Validitas X2 | 69 |
| Tabel 4.5 Statistik Uji Validitas X3 | 70 |
| Tabel 4.6 Statistik Uji Validitas Y | 70 |
| Tabel 4.7 Uji Normalitas | 72 |
| Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas | 76 |
| Tabel 4.9 Uji Signifikansi | 79 |
| Tabel 4.10 Koefisien Determinasi | 81 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pikir | 41 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi | 64 |
| Gambar 4.2 Histogram | 74 |
| Gambar 4.3 P-Plot..... | 75 |
| Gambar 4.4 Scatterplot | 78 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi arus globalisasi saat ini, segala aspek dituntut untuk bersaing, karena yang terbaiklah yang akan dipilih untuk bersaing dalam pasar. Sebuah organisasi seharusnya mempersiapkan diri terhadap tantangan yang ada dan sejatinya manusia memegang peran besar dalam organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang di pekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Melihat betapa pentingnya sumber daya manusia dalam setiap kegiatan perusahaan diperlukan pegawai yang memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan oleh perusahaan dengan berusaha membentuk pengetahuan serta pemikiran dengan loyalitas tinggi untuk meningkatkan efisiensi kegiatan semaksimal mungkin. (Astarina et al., 2022)

Kepuasan kerja merupakan persoalan umum pada setiap unit kerja, baik itu berhubungan pelatihan, kesetiaan ataupun disiplin kerja.

Pendapat ini tidak seluruhnya salah sebab dengan mendapatkan gaji ia akan dapat melangsungkan kehidupannya sehari-hari. Tetapi kenyataannya gaji yang tinggi tidak selalu menjadi faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Kenyataan lain banyak perusahaan telah memberikan gaji yang cukup tinggi, tetapi masih banyak karyawan yang merasa tidak puas dan tidak senang dengan pekerjaannya.

Menurut Koesmono (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja dan sebagainya.

Kepuasan kerja dalam hal ini faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (As'ad, 2003). Atas dasar itu penelitian ini di maksudkan untuk meneliti faktor lain yang dapat memberikan kepuasan kerja pada pegawai yaitu faktor pelatihan, faktor pemberdayaan, faktor efikasi diri dan kepuasan kerja. (City & Sulawesi, 2022).

Perusahaan melihat arti pentingnya pendidikan dan pelatihan karyawan yaitu untuk mengimbangi perkembangan perusahaan itu sendiri atau menjawab tantangan teknologi. Dalam dunia usaha dimana persaingan semakin tajam dan ketat, perusahaan perlu mengelola program pelatihannya agar perusahaan dapat bertahan

atau bahkan berkembang. Pelatihan yang baik akan menghasilkan karyawan yang bekerja secara lebih efektif dan produktif sehingga prestasi kerjanya pun meningkat. Menurut Siagian (1988) definisi pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerjanya dirasakan perlu untuk dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik. Moekijat (1991) mengatakan pelatihan sebagai berikut: pelatihan diperlukan untuk membantu pegawai menambah kecakapan dan pengetahuan yang berhubungan erat dengan pekerjaan dimana pegawai tersebut bekerja. Terdapat tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut latihan. (Bağrıaçık & Bayraktar, 2022)

Pemberdayaan merupakan pelibatan karyawan yang benar-benar berarti. Pemberdayaan (*empowerment*) adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain, Luthans (1998). Pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang terhadap pekerja untuk mengambil keputusan menyangkut semua pengembangan produk dan pengambilan keputusan. Pemberdayaan merupakan sarana membangun kepercayaan antara

karyawan dan manajemen. Ada dua karakteristik pemberdayaan, karyawan didorong untuk menggunakan inisiatif mereka sendiri dan karyawan tidak hanya diberi wewenang saja tetapi juga diberi sumber daya untuk melakukan pengambilan keputusan sesuai dengan kreativitas dan inovasi mereka. Thomas dan Veltahouse (1990) berargumentasi bahwa pemberdayaan merupakan suatu yang *multifaceted* yang esensinya tidak bisa dicakup dalam satu konsep tunggal. Dengan kata lain pemberdayaan mengandung pengertian perlunya keleluasaan kepada individu untuk bertindak dan sekaligus bertanggung jawab atas tindakannya sesuai dengan tugas yang diembannya. (Molazem et al., 2022)

Efikasi diri merupakan salah satu faktor personal yang menjadi perantara atau mediator dalam interaksi antara faktor perilaku dan faktor lingkungan.

Efikasi diri dapat menjadi penentu keberhasilan performansi dan pelaksanaan pekerjaan. Menurut Bandura (1986) efikasi diri adalah pertimbangan subyektif individu terhadap kemampuannya untuk menyusun tindakan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas khusus yang dihadapi. Efikasi diri tidak berkaitan langsung dengan kecakapan yang dimiliki individu, melainkan pada penilaian diri tentang apa yang dapat dilakukan dari apa yang dapat dilakukan, tanpa terkait dengan kecakapan yang dimiliki. Konsep dasar teori efikasi diri adalah pada masalah adanya keyakinan bahwa pada

setiap individu mempunyai kemampuan mengontrol pikiran, perasaan dan perilakunya. Dengan demikian efikasi diri merupakan masalah persepsi subyektif. Artinya efikasi diri tidak selalu menggambarkan kemampuan yang sebenarnya, tetapi terkait dengan keyakinan yang dimiliki individu, Bandura (1986).

Masalah-masalah yang melatar belakangi kepuasan kerja Pegawai pada Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, berdasarkan observasi awal peneliti, menemukan bahwa Ketidakpuasan kerja diakibatkan oleh kelebihan beban kerja. Hal ini dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kualitas hubungan akademisi dengan supervisi, kualitas lingkungan fisik dimana mereka bekerja dan tingkat pemenuhan dalam pekerjaan.

Sehubungan dengan fenomena latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah yakni : “ **Karakteristik Apa Saja Yang Memiliki Relevansi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan** ”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis menentukan rumusan masalah penelitian, guna memberikan titik fokus dan batasan atas variabel terkait yang disajikan sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah pemberdayaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja Pegawai Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja Pegawai Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan tersebut penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan manajemen terkhusus di bidang SDM. Diharapkan kegiatan penelitian ini memberi kontribusi dan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen SDM dan diharapkan juga kegiatan ini menjadi informasi yang memberikan kontribusi bagi lembaga terkait.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat praktis bagi pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian ini, diantaranya :

a. Bagi Akademis

Menambah wawasan pengetahuan mengenai Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Kemudian Sebagai syarat dalam melanjutkan penelitian tesis

b. Bagi penulis

Sebagai bahan perbandingan antara teori yang penulis pelajari dengan hasil analisis yang diperoleh, sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Memang sudah menjadi tujuan umum bagian manajemen sumber daya manusia untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Agar pengertian manajemen sumber daya manusia ini lebih jelas, di bawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang dikemukakan oleh para ahli : menurut Marwansyah (2014:3-4) Dalam (Otsuka et al., 2022) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya

manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Selain itu menurut Edy Sutrisno (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.” Menurut Hasibuan (2016 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah “ ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat ”. Sedangkan menurut Kasmir (2016:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.” Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:3-4) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik. Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

2. Pelatihan

Gary Dessler (2015: 284) menjelaskan pelatihan adalah proses untuk mengajarkan kepada karyawan baru atau karyawan sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka, seperti memperlihatkan kepada tenaga penjual

baru mengenai cara menjual produk anda. Menurut Muchamad Zaenuri (2015:192). Pelatihan (*training*) adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Menurut Kaswan (2013:2) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Simamora berpendapat bahwa pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Handoko (2010: 104) latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Penggunaan istilah pelatihan (*training*) menurut mangkunegara yang dikemukakan para ahli, yaitu Dale Yoder menggunakan istilah pelatihan untuk pegawai pelaksana dan pengawas. Edwin B. Flipppo menggunakan istilah pelatihan untuk pegawai pelaksana dan pengembangan untuk tingkat pemimpin. Wexley dan Yukl (1976:282) mengemukakan bahwa *“training and development are term is referring to planned efforts designed facilities the acquisition of relevant skills, knowledge and attitudes by organization members”*. Berdasarkan uraian diatas dapat disintesisikan bahwa pelatihan adalah proses

meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan atau proses untuk mengajarkan hal-hal baru kepada karyawan baru atau sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan bidangnya. manajemen harus memperhatikan *skills, knowledge, dan ability* (SKA) atau kompetensi yang harus dipenuhi. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. (Adam et al., 2022) Pelatihan menurut pendapat di atas, dimaksudkan hanya untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, rutin, dan yang dibutuhkan sekarang. Pelatihan tidak di prioritaskan untuk membina kemampuan melaksanakan pekerjaan dimasa yang akan datang. Artinya, pelatihan tidak dapat mempersiapkan karyawan untuk memikul tanggung jawab yang lebih berat dari pekerjaannya yang sekarang. Hal yang sama dikemukakan oleh Ruky (2013:230) "Pelatihan (*training*) ialah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok karyawan dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi".

Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu karyawan untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik

untuk berhasil dalam pekerjaannya. Dessler (2011:249) menjelaskan bahwa : *“Training refers to the methods used to give new or present employees the skills they need to perform their jobs”*. Kemudian Dessler (2011:253) dalam (Mwambi et al., 2021) menyatakan lebih lanjut bahwa; *“Training is essentially a learning process*. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan memberikan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan mereka. Pelatihan pada dasarnya adalah suatu proses pembelajaran. Sedangkan menurut Azahari (2012:379) bahwa : *“Pelatihan merupakan tempat untuk mengembangkan keterampilan yang dapat digunakan untuk bekerja”*.

a. Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012, p. 116), diantaranya:

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai

kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
4. Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).
5. Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
6. Kualifikasi Pelatih Instruktur yang akan digunakan dalam memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.
7. Waktu (Banyaknya Sesi). Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan karyawan semakin meningkat.

b. Tujuan pelatihan

Tujuan pelaksanaan pelatihan merupakan salah satu tahap dalam proses pendidikan dan pelatihan. Hal ini penting untuk menentukan arah dari pelaksanaan program pelatihan. Tujuan pelatihan sejalan dengan tujuan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Tujuan pelaksanaan pelatihan merupakan tolak ukur dari berhasil dan tidaknya proses pendidikan yang dilaksanakan perusahaan. Tujuan pelatihan menurut Flippo dalam Moh. Mas'ud (2013:215) mengatakan bahwa bagi organisasi berupa meningkatkan produktivitas, peningkatan moral, pengurangan biaya, dan stabilitas serta keluwesan (fleksibel) organisasi yang makin besar untuk menyesuaikan diri dengan persyaratan-persyaratan eksternal yang berubah. Sedang bagi perorangan dapat memenuhi kebutuhan pengorganisasian dalam usaha mencari pekerjaan yang bermakna bagi karir seumur hidup". Tujuan pelatihan menurut Sikula dalam Mangkunegara (2011:236) terdapat beberapa butir yakni :

1. *Productivity*, Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perubahan tingkah laku. Hal ini diharapkan akan dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan.
2. *Quality*, Pelatihan tidak hanya meningkatkan kuantitas, tetapi juga meningkatkan kualitas tinggi, maka kualitas hasilnya akan meningkat.

3. *Human Resource Planing*, Pelatihan dapat memenuhi kebutuhan dan persyaratan pegawai di perusahaan pada yang akan datang, sehingga akan mudah untuk melakukan perencanaan sumber daya manusia. Bagian personalia dapat mengetahui bagaimana menentukan sumber tenaga kerja. Apabila ada lowongan jabatan akan dapat dengan mudah untuk mengisi dari sumber intern atau melakukan promosi.
4. *Morale*, Pelatihan diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai. Peningkatan prestasi akan dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal ini akan dapat meningkatkan moral pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.
5. *Indirect Compensation*, pegawai akan merasa bahwa pelatihan yang diikuti merupakan kesempatan untuk memperoleh kompensasi yang tidak langsung. Pegawai merasa diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan melalui program pelatihan tersebut.
6. *Health and Safety*, Pelatihan akan meningkatkan pegawai dalam menguasai pekerjaannya, sehingga akan membantu mencegah terjadinya kecelakaan. Lingkungan kerja yang aman dapat mengarahkan pada tingkah laku dan mental pegawai.
7. *Obsolescence Prevention*, Pelatihan merupakan tindakan preventif untuk menghadapi ketinggalan zaman atau tingkat

kemampuan pegawai. Pegawai dapat mengikuti perkembangan teknologi, kebijaksanaan pemerintah, ilmu pengetahuan dan perkembangan lainnya.

8. *Personal Growth*, Pelatihan yang dilaksanakan dan diikuti dengan baik, akan bermanfaat bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan pribadinya

c. Penilaian Kebutuhan Pelaksanaan Pelatihan

Tahap pertama dalam melakukan pelaksanaan pelatihan adalah menentukan adanya kebutuhan pelatihan yang aktual. Suatu perusahaan akan melakukan pelatihan apabila hal tersebut dapat diharapkan mendukung tujuan perusahaan. Milkovich & Boudreau dalam Mangkunegara (2011:102) dalam (Dahlum et al., 2022). “Penilaian kebutuhan untuk pelatihan merupakan suatu cara untuk menetapkan tujuan dan standar evakuasi”. Penilaian kebutuhan pelatihan akan dapat menentukan pelatihan yang tepat dan dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk mengetahui keberhasilan pelatihan. Kesenjangan antara yang diharapkan dan kenyataan, tingkat kinerja pegawai, prestasi unit kerja, dan karakteristik dari pegawai dapat menjadi tujuan diadakannya pelatihan. Faktor kesenjangan tersebut diidentifikasi sebagai faktor yang penting, yang mendapat perhatian perusahaan dan dapat dipecahkan melalui pelatihan.

Menurut Milkovich & Boudreau dalam Mangkunegara (2011:107)

Kebutuhan pelatihan dapat di identifikasikan pada :

- a. Organisasi,
- b. tugas, pengetahuan, kemampuan, keterampilan (jabatan),
- c. individu atau personal

3. Pemberdayaan

a. Definisi Pemberdayaan

Berikut ini akan dikemukakan pengertian pemberdayaan menurut para ahli, yaitu : Mulyadi (2012:135) menyatakan bahwa: “Pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*) merupakan tren pengelolaan modal manusia di dalam organisasi masa depan”. Pradiansyah (2012:111) menyatakan “Pemberdayaan merupakan kepercayaan (*trust*)”. Yulk yang di alihbahasakan oleh Supriyanto (2010:15) menyatakan : “Pemberdayaan merupakan motivasi intrinsik dan *selfefficacy* dari orang yang terpengaruh oleh perilaku kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, struktur organisasi, dan kebutuhan dan nilai-nilai mereka sendiri”. Sementara itu Sedarmayanti (2014:123) mengemukakan bahwa: “Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kemampuan manajemen”.

Roller (2008) dalam Putu Saroyini (Ayu et al., 2017) mendefinisikan pemberdayaan sebagai bentuk pengalihan unsur kekuasaan (*power*) pada pihak yang dianggap paling membutuhkan untuk terselesaikannya suatu pekerjaan, dengan melimpahkan tanggung jawab untuk pengambilan keputusan, dan juga memberi wewenang serta sumber daya dan hak-hak di tingkat yang paling tepat untuk setiap tugas. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat dikatakan bahwa pemberdayaan karyawan merupakan bentuk implikasi dari pengembangan bagi bawahan. Pemimpin sadar bahwa pekerjaan sangat membutuhkan bantuan orang lain, maka pemimpin harus berani mendelegasikan wewenangnya. Karyawan yang diberdayakan adalah kunci kesuksesan sebuah karya yang dapat menciptakan perilaku yang efektif.

b. Manfaat Pemberdayaan

Proses pemberdayaan sudah dilaksanakan perlu sesuatu pemantauan proses tersebut dan menilai keberhasilan. Untuk menyakinkan bahwa segala usaha sungguh-sungguh telah mendatangkan hasil yang sesuai dengan usaha. Berikut ini peneliti kemukakan beberapa manfaat proses pemberdayaan baik bagi individu maupun organisasi, menurut Aileen Mitchell Stewart (2010:29) yang diterjemahkan oleh Agus M. Hardjana sebagai berikut:

1. Meliputi kesempatan untuk meningkatkan kecakapan-kecakapan baru dan pengalaman-pengalaman yang beraneka ragam.

2. Pemberdayaan juga memberi kepada staf rasa berpartisipasi yang lebih besar.
3. Bertambahnya efektivitas organisasi

c. Butir-Butir Pemberdayaan

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang berhasil lebih tergantung pada adanya sasaran. Para manajer takut bahwa tanpa tujuan sasaran maka akan terjadi anarki. Staf berperilaku sekehendak mereka dalam kebebasan yang kacau balau. Pada kenyataannya yang akan terjadi bukannya anarki melainkan statis atau mandek. Tak ada sesuatu yang terjadi karena tidak ada yang tahu apa yang harus dilakukan, kelumpuhan organisasi adalah hal yang niscaya terjadi bila tidak ada tujuan yang jelas. Maka untuk jelasnya berikut ini peneliti akan mengemukakan unsur-unsur yang sangat menunjang dalam pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang dikutip pendapat dari Aileen Mitchell Stewart (2010:18) yang diterjemahkan oleh Agus M. Hardjana sebagai berikut :

1. Mengembangkan Visi Bersama: Visi bersama dimiliki lebih bernilai dari pada sekedar mencari rumusan misi yang singkat (atau malah berkepanjangan), visi tidak hanya menggambarkan apa yang ingin dicapai oleh suatu organisasi, tetapi juga organisasi itu mau menjadi organisasi macam apa. Visi organisasi yang dikembangkan yang dengan baik dan memuat secara verbal atau visual. Aspirasi-

aspirasi organisasi dan institusi-institusinya, dan menyajikan dalam bentuk yang bersifat pribadi dan yang memberi inspirasi.

2. Mendidik staf: Perlu mengerti apa dan bagaimana jika mereka harus mengambil keputusan hal ini memerlukan pendidikan, bukan hanya pelatihan. Pelatihan bertujuan menstandarkan perilaku untuk menjamin bahwa pegawai berperilaku secara konsisten dan dapat diandaikan dalam keadaan tertentu yang telah diperkirakan sebelumnya serta berkaitan dengan kecakapan-kecakapan khusus yang diperlukan. Sedangkan pendidikan bertujuan untuk menciptakan pegawai dimana pegawai harus mampu berfikir sendiri dan harus mengambil keputusan sendiri tentang apa yang harus dikerjakan.
3. Menyingkirkan rintangan-rintangan: Pimpinan yang memerlukan pemberdayaan perlu menyadari dan berusaha menyingkirkan rintangan-rintangan terhadap pemberdayaan, pimpinan perlu memastikan bahwa segala sistem atau prosedur sejalan dengan tujuan-tujuan itu. Jauhkanlah segala macam halangan dan rintangan (apakah itu orang, prosedur administratif, ataupun hal-hal teknis).
4. Mengungkapkan: Berapapun kita yakin akan perlunya pemberdayaan, kita tidak dapat mengharapkan bahwa pegawai akan sama antusiasnya jika mereka tidak memahami dengan baik apa yang dimaksud dengan pemberdayaan itu, perlunya

mengungkapkan pandangan-pandangan pendapat pimpinan dengan jelas dan jujur agar pegawai cukup percaya diri untuk menggunakan inisiatif mereka dan berusaha untuk memperluas batas lingkup yang dapat mereka lakukan. Ungkapan pandangan-pandangan pribadi kita (pimpinan) dengan jelas jangan memberikan pegawai menduga-duga apa yang kita kehendaki dan jangan membiarkan pegawai hanya bisa menduga-duga tentang bagaimana keadaan mereka, keadaan kita dan keadaan organisasi atau departemen kita pada saat ini.

5. Menyemangati : Pimpinan harus dapat menciptakan kegairahan dan semangat akan program pemberdayaan, pimpinan harus lebih suka membantu pegawai berkembang dari pada mengendalikan mereka. Pimpinan harus senang menyaksikan mereka menciptakan hasil yang lebih baik karena bekerja mandiri dari pada mengendalikan pegawai.
6. Memperlengkapi: Pemberdayaan itu adalah kekuasaan seorang pemimpin, pimpinan yang memberdayakan tetap bertanggung jawab agar pegawai memiliki segala yang mereka perlukan dan keadaan lingkungan memadai untuk menjamin keberhasilan, maksudnya pimpinan yang memberdayakan perlu memastikan bahwa kekuasaan atas sumber daya juga dilimpahkan.
7. Menilai: Jika proses pemberdayaan sudah berjalan, pentinglah memantau perkembangannya dan menilai hasilnya.

Pementauan dan penilaian hasil harus dilakukan terus menerus dan menjadi manajemen kita selanjutnya.

8. Mengharapkan: Sebuah program pemberdayaan yang direncanakan serta dikelola sebaik-baiknya tetap saja memiliki kekurangan, oleh karena itu pimpinan perlu mengharapkan atau menantikan timbulnya permasalahan bahwa membuat rencana untuk menghadapinya agar kita tidak dikacau balaukan permasalahan.

d. Dimensi Pemberdayaan

Roller (2008) dalam Putu Saroyini Piartrini (2012:370) menyatakan bahwa dimensi dalam mengukur pemberdayaan karyawan meliputi :

1. Kepercayaan, mengacu pada kekuasaan untuk mencapai kemampuan mereka didalam menghadapi tantangan yang mereka hadapi.
2. Kewenangan, mengacu pada pengaruh yang dimiliki didalam keputusan administratif atau strategi organisasi
3. Tanggungjawab, mengacu pada tingkat kepedulian atau tanggung jawab seseorang didalam mengemban tugas atau posisi yang dipercayakan. Karyawan juga mengungkapkan beban pekerjaan saya sangat tinggi dan harus dikerjakan dalam waktu yang singkat. Tekanan pekerjaan dan kurangnya partisipasi anggota kelompok

diungkapkan membuat pekerja emosional karena menerima keluhan dari *customer* dan teguran atasan.

e. Indikator Pemberdayaan

Menurut Kuo et al. (2010) menyatakan bahwa terdapat 4 indikator dalam mengukur pemberdayaan karyawan yaitu sebagai berikut;

1. *Meaning*, mengacu pada sejauh mana karyawan memiliki rasa tujuan atau hubungan pribadi tentang pekerjaannya
2. *Competence*, mengacu pada sejauh mana karyawan percaya bahwa ia memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik
3. *Self-determination*, mengacu pada sejauh mana karyawan memiliki rasa kebebasan tentang bagaimana individu melakukan pekerjaannya didalam perusahaan
4. *Impact*, mengacu pada sejauh mana karyawan percaya bahwa ia dapat memengaruhi sistem organisasi dimana ia bekerja.

4. Efikasi diri

a. Pengertian Efikasi diri

Efikasi diri dapat diartikan sebagai keyakinan manusia akan kemampuan dirinya untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian di lingkungannya (Bandura, dalam Feist & Feist, 2006). Menurut Bandura dan Wood efikasi diri (*self efficacy*) sebagai : *“belief in one’s capabilities to mobilize the motivation, cognitive resources, and courses of action*

neede to meet given situational demand". Efikasi diri adalah kemampuan seseorang untuk menggerakkan motivasi, sumber-sumber kognitif, dan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dari situasi yang dihadapi. Definisi dari efikasi diri terus berkembang, Bandura mengartikan efikasi diri adalah keyakinan seorang individu mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Bandura, 1997). Dalam (Sulastri & Uriawan, 2020)

Efikasi diri mengacu pada keyakinan sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan. (Susanto, 2018)

Efikasi diri akan berkembang berangsur-angsur secara terus menerus seiring meningkatnya kemampuan dan bertambahnya pengalaman-pengalaman yang berkaitan. Efikasi diri yakni kemampuan untuk menyadari, menerima, dan mempertanggungjawabkan semua potensi keterampilan atau keahlian secara tepat. Menurut Bandura (dalam Ormrod, 2008) efikasi diri adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk

menjalankan perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas tertentu dengan baik. (Pratama & Lestari, 2020)

Efikasi diri memiliki ke efektifan yaitu individu mampu menilai dirinya memiliki kekuatan untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan. Tingginya efikasi diri yang di persepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak secara tepat dan terarah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang jelas. Pikiran individu terhadap efikasi diri menentukan seberapa besar usaha yang di curahkan dan seberapa lama individu akan bertahan dalam menghadapi hambatan atau pengalaman yang tidak menyenangkan. Efikasi diri selalu berhubungan dan berdampak pada pemilihan perilaku, motivasi dan keteguhan individu dalam menghadapi setiap persoalan. (Agusta, 2013)

Efikasi diri merupakan salah satu faktor personal yang menjadi perantara atau mediator dalam interaksi antara faktor perilaku dan faktor lingkungan. Efikasi diri dapat menjadi penentu keberhasilan performansi dan pelaksanaan pekerjaan. Efikasi diri juga mempengaruhi pola pikir, reaksi emosional dalam membuat keputusan (Mujiadi, 2003). *Self efficacy* adalah perasaan kita bahwa kita efektif dalam dunia.

Dalam pekerjaan, orang yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan mereka untuk memecahkan masalah, muncul sebagai pemimpin, sementara yang tidak percaya terhadap kemampuan diri mereka menemukan diri mereka hilang dalam orang banyak. Mereka secara tidak sengaja memperlihatkan keraguan mereka dan teman mereka mendengar, dan belajar untuk mencari nasehat dari yang lainnya (Reivich & Shatte, 2002) Menurut sebuah analisis mengenai *self efficacy* oleh Gist dan Mitchel, penelitian mengenai *self efficacy* telah mengarah pada beberapa temuan yang konsisten. (Dahmiri & Sakta, 2014)

Mereka menyatakan bahwa *self efficacy* berhubungan dengan kinerja pekerjaan, pilihan karir, pembelajaran dan pencapaian, dan kemampuan beradaptasi dengan teknologi baru, dan mereka menyatakan beberapa metode pelatihan dapat meningkatkan *self efficacy* pada peserta pelatihan.

Suatu studi penelitian yang berskala besar menemukan bahwa individu yang memiliki *self efficacy* tinggi cenderung berkinerja pada suatu tingkatan yang lebih tinggi. Juga mendukung kesimpulan ini adalah penelitian Bandura dan Locke, yang menemukan bahwa, ketika dikombinasikan dengan penetapan tujuan, individu dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat motivasi dan kinerja yang lebih tinggi. (et al., 2018)

b. Pengukurun Efikasi diri

Menurut Bandura faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri adalah (Alwisol 2010) :

1. Pencapaian prestasi : Apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa lalu maka dapat meningkatnya efikasi dirinya. Keberhasilan yang di dapatkan akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang di dapatkan seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, apabila keberhasilan itu di dapat melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri maka hal itu akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri.
2. Pengalaman orang lain: Individu yang orang lain berhasil dalam melakukan suatu aktivitas dan memiliki kemampuan sebanding dapat meningkatkan efikasi dirinya. Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi tersebut didapat melalui *social models* yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga melakukan modeling. Namun efikasi diri yang di dapat tidak

akan berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

3. Persuasi Verbal: Individu diarahkan dengan saran, nasihat, bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan seseorang bahwa kemampuan-kemampuan yang ia dimiliki dapat membantu untuk mencapai apa yang diinginkan. Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk menyakinkan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas.
4. Kondisi emosional: Seseorang akan lebih mungkin mencapai keberhasilan jika tidak terlalu sering mengalami keadaan yang menekan karena dapat menurunkan prestasinya dan menurunkan keyakinan kemampuan dirinya. Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula. (Azizah, 2021). Jadi efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu tugas yang di dasari

kemampuannya dapat dirasakan akan menuntun dirinya untuk berpikir mantap dan efektif. Efikasi diri bersumber dari keinginan dalam diri seseorang dalam suatu perilaku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila tidak timbul dari dalam diri individu maka apa yang tidak diinginkan tidak tercapai.

c. Indikator Efikasi Diri

Indikator Efikasi Diri Albert Bandura dalam Adicondro dan Purnamasari (2011:19) mengemukakan beberapa dimensi dari efikasi diri, yaitu *magnitude*, *strength*, dan *generality*. Berdasarkan dimensi-dimensi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari efikasi diri mengacu pada tingkat kesulitan tugas, kekuatan keyakinan, dan generalisasi.

5. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan kerja

Siagian (2015:295) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang.

Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Keith Davis dalam Mangkunegara (2017:117) mengemukakan bahwa *“job satisfaction is the favorableness or unfavorableness eith employee view their work”*. (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja).

Wexley and Yukl dalam (Kustyani, 2020) mendefinisikan kepuasan kerja *“is the way an employee feels about his or her job”*. (adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas. Menurut Edy Sutrisno (2017:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut Priyono dan Marnis(2008:228) dalam (Lodjo, 2013) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, ke

disiplin dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dengan oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan. Baik berbentuk finansial maupun *non financial*. Handoko (1992), dalam Edy Sutrisno mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Hafied Hamzah (2016:71) Kepuasan Kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu atau tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya. Timbul dari proses transformasi emosi dan pikiran dirinya yang melahirkan sikap atau nilai terhadap sesuatu yang dikerjakan dan diperolehnya. Newstrom : mengemukakan bahwa "*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employes view their work*". Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami pegawai dalam bekerja. Menurut Mila Badriyah (2015) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Berdasarkan Dari uraian diatas, bahwa kepuasan kerja karyawan adalah sikap keadaan emosional yang

menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

b. Dimensi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi. Ia dapat mewakili sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Menurut Robbins terjemahan Hadiana dan Molan (2012: 184), dalam kepuasan kerja terdiri dari 5 (lima) dimensi antara lain :

1. Pekerjaan itu sendiri Menurut Robbins menyatakan bahwa pegawai cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan pada mereka untuk membuktikan keterampilan dan kemampuan mereka, dan menyediakan tugas-tugas yang bervariasi, kebebasan dari umpan baik tentang hasil kerja yang mereka lakukan. Pekerjaan yang memiliki sedikit tantangan akan cepat membosankan mereka, sebaliknya, yang terlalu banyak tantangan akan menimbulkan frustrasi dan kegagalan. Kondisi pekerjaan yang memiliki tantangan yang moderat akan menumbuhkan kepuasan dalam diri pegawai.
2. Finansial Menurut Robbins, pegawai biasanya menginginkan sistem upah dan promosi yang sesuai dengan harapan mereka. Mereka cenderung akan merasa puas jika upah didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat kemampuan individu, dan

standar upah yang berlaku di lingkungan lain. Pada dasarnya, yang di inginkan oleh pegawai bukanlah besarnya jumlah upah yang mereka terima, tetapi pada keadilan. Demikian pula dengan sistem promosi. Mengenai sistem upah tersebut Luthans berpendapat bahwa pegawai biasanya melihat upah sebagai pencerminan dan bagaimana manajemen menghargai sumbangan mereka dalam organisasi. Sedangkan mengenai promosi, menurut Luthans lebih memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja di kalangan eksekutif daripada pegawai pada tingkat yang lebih rendah.

3. Kondisi kerja Robbins dan Luthans (2010) sama-sama berpendapat bahwa pegawai biasanya sangat memperhatikan lingkungan tempat kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan untuk mendukung pekerjaan mereka. Mereka cenderung lebih menyukai fisik yang aman dan nyaman. Secara umum, kondisi lingkungan biasanya tidak terlalu berpengaruh terhadap kepuasan kerja selama tidak benar-benar buruk.
4. Rekan kerja, penyelia, dan atasan Robbins terjemahan Hadiana dan Molan (2012:32) menyatakan bahwa bagi kebanyakan pegawai, tempat kerja juga merupakan tempat untuk sosialisasi, sehingga sangat penting bagi mereka untuk memiliki rekan kerja yang mendukung dan dapat bekerjasama dengan baik. Mendukung pernyataan tersebut, Luthans

menekankan pula pada pengaruh atasan pada kepuasan kerja pegawai. Mereka biasanya mengharapkan atasan yang turut memperhatikan kesejahteraan mereka, banyak memberikan bimbingan dan bantuan dalam pekerjaan, dan komunikatif, serta mau melibatkan diri dalam pekerjaan.

5. Kesesuaian antara pekerjaan dan kepribadian Robbins menambahkan suatu unsur yang cukup penting dan berperan dalam kepuasan kerja, yaitu bahwa pegawai cenderung akan merasa puas jika ada kecocokan antara kepribadiannya dan pekerjaannya. Pertimbangannya adalah bahwa pegawai merasa telah menemukan kesamaan antara bakat dan kemampuan yang dimilikinya dengan tuntutan pekerjaannya, sehingga mereka akan merasa puas dengan pekerjaan tersebut.

c. Pengukuran Kepuasan

Pekerja memerlukan interaksi dengan co-worker dan atasan, mengikuti atasan, mengikuti aturan kebijaksanaan organisasi, mencapai standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering tidak ideal semacamnya. Hal ini berarti bahwa penilaian pekerja tentang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sejumlah ciri-ciri elemen pekerjaan yang kompleks. Maka dari itu pengukuran kepuasan kerja sangat penting untuk

dilakukan. Menurut Mangkunegara (2017: 126), pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan
2. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Berdasarkan Ekspresi Wajah
3. Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Kuesioner Minnesota

d. Indikator Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Nuraini, 2013 : 115-116) :

1. Upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan.
2. Perlakuan yang adil: Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungan dengan upah, tetapi juga hal lain, untuk menciptakan persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya
3. Ketenangan bekerja: Karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaannya tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.

4. Perasaan diakui: Setiap karyawan ingin perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati.
5. Penghargaan hasil kerja: Karyawan menginginkan agar hasil kerjanya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan giat.
6. Penyalur perasaan: Perasaan yang menghinggapi karyawan bias menghambat gairah karyawan. hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

e. Strategi Mencapai Kepuasan Kerja

Pada dasarnya ada beberapa penyebab timbulnya rasa ketidakpuasan dari pegawai atau kelompok kerja dalam suatu perusahaan, misalnya karena tingkat pengawasan yang kurang baik, kondisi kerja rendah, konflik diantara sesama rekan kerja, dengan atasan atau bawahan, kurangnya rasa aman, terbatasnya kesempatan untuk maju dan pekerjaan yang dirasa kian kurang sesuai. Wexley dan Yulk dalam Mangkunegara (2011:134) terdapat beberapa pendekatan sambungan dengan langkah untuk mengatasi masalah serta memperbaiki rasa ketidakpuasan kerja, apabila faktor-faktor penyebabnya telah diketahui sebelumnya, cara-cara tersebut adalah :

- a. Mengubah kondisi kerja, gaji ataupun job desain, tergantung pada faktor penyebabnya.
- b. Memindahkan pegawai tersebut ke bidang pekerjaan lainnya agar karakteristik karyawan tersebut sesuai dengan pekerjaannya.
- c. Berusaha mengubah persepsi dari para pegawai yang mengalami rasa ketidakpuasan kerja tersebut.

Kepuasan kerja ini perlu mendapat perhatian karena kepuasan kerja tampaknya memang mengurangi tingkat absensi, pergantian pegawai dan tingkat kecelakaan yang terjadi. Pada akhirnya aktivitas penempatan yang baik akan turut membantu mengatasi dan memperbaiki rasa ketidakpuasan.

B. Tinjauan Empiris

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu, maka dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan. Berikut ini adalah mapping penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dan internet sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya, sebagai berikut:

Tabel 2.1 Mapping Penelitian Terdahulu

| No | Nama | Metode Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----------|--|--|---|
| 1 | (Vonny, 2016) Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt United Tractors Cabang Manado | Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh populasi sebanyak 64 menjadi sampel penelitian. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda. | Hasil penelitian diperoleh bahwa pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan fasilitas kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. |
| 2 | (Lodjo, 2013) Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja | Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dimana metode penelitian yang digunakan adalah metode survey menggunakan pendekatan kuantitatif. | Hasil penelitian diperoleh bahwa pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri secara bersamaan signifikan terhadap kepuasan kerja, Pelatihan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemberdayaan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Efikasi diri signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa variabel pemberdayaan merupakan variabel yang lemah. |
| 3 | (Kustyani, 2020) Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Pos 40000 Kota Bandung | Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey eksplanasi (explanatory survey) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini pegawai Kantor POS 40000 Kota Bandung, sebanyak 109 orang yang selanjutnya dijadikan | Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh kesimpulan yang menunjukkan adanya pengaruh positif efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pos 40000 Kota Bandung. |

| | | | |
|---|---|--|--|
| | | sebagai unit analisis. Teknik analisis yang digunakan ialah analisis regresi sederhana | |
| 4 | Sembiring, (2022) Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara | Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara berjumlah 210 orang. jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 orang pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Pengambilan sampel ini menggunakan metode Nonprobability Sampling dengan menggunakan teknik Insidental sampling IV. | Berdasarkan hasil penelitian secara langsung efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara |
| 5 | Ayu et al., (2017) Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja dengan Organizational sebagai Pemoderasi | Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan Analisis Regresi Pemoderasian dengan program SPSS versi 22 for Windows | Hasil menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Efek moderasi dukungan organisasional terhadap kinerja juga ditemukan signifikan yang artinya dukungan organisasional mampu memoderasi (memperkuat) pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai. |

B. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan alur dalam kegiatan penelitian ini, dan berguna sebagai pedoman dalam melangkah dan menentukan hasil atau keputusan, berdasarkan uraian pada latar belakang, rumusan masalah, berikut ini kerangka berfikir sebagai dasar alur dalam kegiatan penelitian ini :



Gambat 2.1 Kerangka Berfikir

Gambar 2.2 di atas memberikan informasi mengenai alur dari proses kegiatan penelitian ini, dimana dalam penelitian ini membutuhkan sebuah kerangka berfikir yang dijadikan sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan. Terlebih lagi dalam penelitian, sebagai dasar dan rukun dalam kegiatan penulisan karya tulis ilmiah. Secara normatif, kegiatan penelitian ini, melalui studi teoritis dan studi empirik, yang dimana elemen ini diregulasikan serta dielaborasikan guna memperoleh sudut pandang yang lebih kompetitif dan objektif.

Secara normatif, Study teoritis dan empirik merupakan hal yang fundamental dalam sisi keilmuan, kemudian memiliki keterkaitan mengenai subjek dalam penelitian ini. Secara literatur studi teoritik dan studi empirik juga memiliki keterkaitan dengan subjek peneilitan ini. Pada dasarnya suatu penelitian harus taat pada aturan-aturan kaidah keilmuan, dengan menganalisa secara objektif hal-hal apa saja yang memiliki keterkaitan pada suatu penelitian. Tentunya elaborasi menjadi salah satu upaya dalam membuktikan bagaimana hasil penelitian yang relevan. Kemudian hasil dari elaborasi terjabarkan melalui rumusan masalah dan tujuan penelitian ini. Serta hal ini dapat menjadi penunjang dalam nuansa ilmu metode kuantitatif, dan menjadi pertimbangan pengajuan tesis.

Kerangka berfikir di atas pula memberikan informasi bahwa secara teori dan kajian empiris, kegiatan stategi Sumber daya manusia dibenarkan untuk dilaksanakan, dan tentunya hal ini berdasar pada

bagaimana pimpinan perusahaan atau organisasi menerapkan kebijakan dalam rangka memperoleh kepuasan kerja Karyawan.

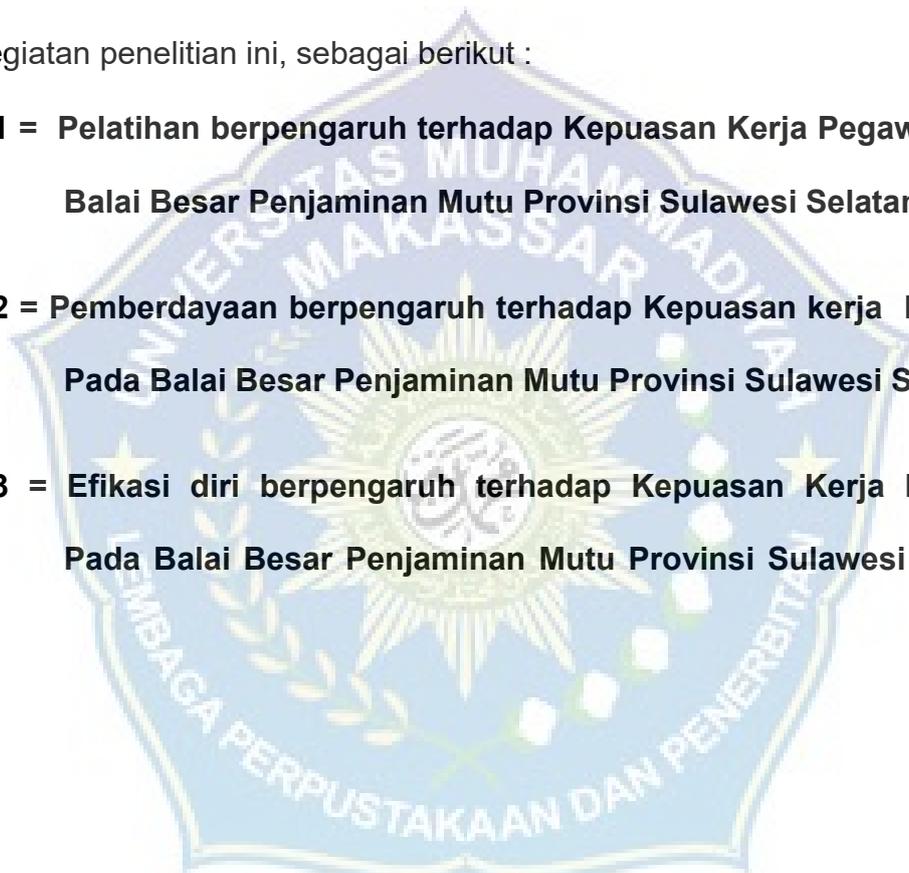
C. Hipotesis

Berdasarkan hasil uraian pemetaan kerangka konsep di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai langkah jawaban sementara dalam kegiatan penelitian ini, sebagai berikut :

H1 = Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Balai Besar Penjaminan Mutu Provinsi Sulawesi Selatan

H2 = Pemberdayaan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai Pada Balai Besar Penjaminan Mutu Provinsi Sulawesi Selatan

H3 = Efikasi diri berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Balai Besar Penjaminan Mutu Provinsi Sulawesi Selatan



BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan di jelaskan hasil penelitian, analisis pengukuran penelitian. Penjelasan yang dilakukan meliputi gambaran umum objek penelitian, penjelasan terhadap karakteristik responden, selanjutnya di lakukan analisis regresi linier berganda dan pengujian terhadap hipotesis

A. Desain dan Jenis Penelitian

Desain penelitian yang digunakan ialah penelitian dengan metode atau pendekatan melalui penelitian survei (*survey research*) yang digunakan untuk mengumpulkan informasi berbentuk opini dari sejumlah besar orang terhadap topik atau isu tertentu. Pada dasarnya yang ingin dicari peneliti adalah bagaimana anggota dari suatu populasi tersebar dalam satu atau lebih variabel seperti Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi diri saling berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, kemudian praktrek dalam penelitian ini berdasar pada *explanatory research*. Menurut (Umar,1999:36) penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Sedangkan Menurut Singarimbun dan Effendy (1995:

4) penelitian eksplanatori (*explanatory research*) merupakan penelitian penjelasan yang menyoroti hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam penelitian secara mendalam bertujuan untuk melihat hubungan variabel pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan pada Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan penelitian dilakukan selama 2 (dua) bulan mulai bulan oktober sampai bulan desember 2022.

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari satuan-satuan atau individu-individu yang karakteristiknya hendak di teliti dan satuan-satuan tersebut di namakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi atau benda-benda. Menurut Sudjana (2010: 6), Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil yang menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteritik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin mempelajari sifat-sifatnya. Menurut

Sekaran dan Bougie (2009:262), populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin diinvestigasi oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini yakni, seluruh Pegawai pada Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi selatan yang dimana jumlah populasi penelitian ini berjumlah 100 orang.

2. Sampel

Teknik penarikan sampel yang di gunakan pada penelitian ini adalah teknik penarikan sampel probabilitas di mana menurut teknik penarikan *sample probability* adalah suatu teknik penarikan sampel yang berdasarkan diri bahwa setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk di pilih sebagai sampel. Dalam penentuan sampel pada penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh, dimana jumlah sampel yaitu 50 orang.

D. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran

Dalam penelitian ini digunakan beberapa istilah sehingga di definisikan secara operasional agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini dan menjadi media batasan ruang lingkup permasalahan dan konsep pengukuran yang dilakukan selama penelitian guna mengukur variabel-variabel. Dalam penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel, yaitu:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator |
|-----------|---|--|
| Pelatihan | <p>aktivitas atau usaha yang dilakukan untuk memberikan kepedulian dan rasa tanggung jawab atas pekerjaan tertentu, serta memberikan output pada hasil kerja yang lebih produktif</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis pelatihan yaitu kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah. 2. Tujuan Pelatihan yaitu untuk meningkatkan keterampilan kerja pegawai 3. Materi pelatihan yaitu dapat berupa pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja. 4. Metode pelatihan yang digunakan yaitu pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi dan simulasi 5. Peserta Pelatihan yaitu |

| | | |
|--------------|---|---|
| | | <p>pegawai kantor yang memenuhi persyaratan seperti pegawai tetap</p> <p>6. Kualifikasi pelatih instruktur yaitu orang yang mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan dan mampu membangkitkan motivasi</p> <p>7. Waktu yaitu banyaknya sesi materi pelatihan yang di rangkaiakan pembukaan dan penutupan</p> |
| Pemberdayaan | <p>upaya yang dilakukan oleh perusahaan atau pimpinan dalam memampukan atau memberikan kesempatan, kepercayaan, tanggung jawab dan wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan rencana</p> | <p>1. <i>Meaning</i> yaitu sejauh mana pegawai memiliki rasa tujuan untuk pekerjaannya</p> <p>2. <i>Competence</i> yaitu sejauh mana pegawai percaya bahwa ia memiliki keterampilan dan kemampuan</p> <p>3. <i>Self-Determination</i> yaitu sejauh mana pegawai memiliki rasa kebebasan tentang bagaimana individu dalam melakukan pekerjaannya</p> <p>4. <i>Inpact</i> yaitu sejauh mana pegawai percaya bahwa ia dapat mempengaruhi sistem organisasi</p> |

| | | |
|----------------|--|--|
| | pekerjaan menjadi komitmen dari karyawan itu sendiri | |
| Efikasi diri | bentuk keyakinan atau kepercayaan pada diri seseorang dalam melakukan suatu pekerjaannya | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kesulitan tugas yaitu kepercayaan terhadap seseorang untuk menjalankan tugas atau pekerjaan 2. Kekuatan keyakinan yaitu pondasi kekuatan diri yang terdapat pada setiap individu 3. Generalisasi yaitu proses penalaran yang membentuk kesimpulan secara umum melalui suatu kejadian |
| Kepuasan kerja | sesuatu sikap keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan yang memandang pekerjaan mereka, serta sejalan dengan hasil kerja dari karyawan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan 2. Perlakuan yang adil: Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungan dengan upah, tetapi juga hal lain Promosi 3. Ketenangan bekerja: Karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaannya tetapi juga menyangkut kesejahteraan |

| | | |
|--|--|--|
| | | keluarganya Rekan Kerja 4. Perasaan diakui: Setiap karyawan ingin perasaan diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati 5. Penghargaan hasil kerja: Karyawan menginginkan agar hasil kerjanya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja 6. Penyalur perasaan: Perasaan yang menghinggapi karyawan biasa menghambat gairah karyawan dalam bekerja |
|--|--|--|

Adapun pengukuran variabel bertujuan untuk melihat dan memaknai bagaimana interpretasi responden terkait variabel penelitian. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan *skala Likert 5* indikator, sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

| No | Item Jawaban | Simbol | Skor |
|----|---------------------|--------|------|
| 1 | Sangat Tidak Setuju | STS | 1 |
| 2 | Tidak Setuju | TS | 2 |
| 3 | Kurang Setuju | KS | 3 |
| 4 | Setuju | S | 4 |
| 5 | Sangat Setuju | SS | 5 |

E. Jenis Dan Sumber Data

1. jenis data

jenis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana data yang di peroleh berupa angka-angka yang di peroleh dari rekapitulasi kuesioner atau angket yang di analisis data. Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivis (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan di ukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang di teliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Data penelitian ini memiliki 4 variabel dimana terdapat 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat, variabel pelatihan (X1) pemeberdayaan (X2) efikasi diri (X3) dan variabel kepuasan kerja (Y).

2. Sumber data

a. Data primer

Data primer diperoleh secara langsung oleh peneliti tanpa ada perantara. Data diperoleh melalui wawancara dan pengamatan langsung di lapangan. Data atau informasi juga diperoleh melalui pertanyaan tertulis dengan menggunakan kuesioner lisan dengan menggunakan wawancara (Moleong, 2010: 175). Sumber data primer dalam penelitian ini merupakan Pegawai pada Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada (Hasan, 2002: 58). Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya.

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Moleong (2005: 58) teknik pengumpulan data adalah cara atau strategi untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan. Teknik pengumpulan data bertujuan untuk memperoleh data dengan cara yang sesuai dengan penelitian sehingga peneliti akan memperoleh data yang lengkap baik secara lisan maupun tertulis. Untuk memperoleh informasi dan data yang diperlukan dalam penulisan ini maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya dengan tujuan untuk memperoleh data yang valid dan akurat.

2. Observasi

Dalam penelitian ini metode observasi di gunakan sebagai piranti dalam melakukan pengumpulan data yang berdasarkan

pengamatan secara langsung terhadap unsur-unsur yang berhubungan dengan pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

3. Dokumentasi

Sebuah cara untuk memperoleh informasi dan dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang bias mendukung sebuah penelitian.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang di gunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda (*multiple regression*) dengan bantuan perangkat lunak melalui aplikasi SPSS. SPSS menurut Jonathan Sarwono (2006) bahwa SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) adalah program aplikasi yang di lakukan untuk melakukan perhitungan statistik dengan menggunakan komputer.

SPSS merupakan program yang bertujuan untuk menganalisis data dan melakukan perhitungan statistik baik para parametrik maupun nonparametrik. SPSS memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi, karena selain memberi kemudahan dalam perhitungan juga mampu menganalisis penelitian dengan variabel yang lebih banyak (Fenty Fauziah, 2019).

Penulis menggunakan *statistical product and service solution* (SPSS) karena yang di gunakan dalam penelitian ini merupakan variabel laten yang dapat di ukur berdasarkan yang ada pada indikator, serta secara bersama-sama melibatkan tingkat kekeliruan pengukuran (error). Sehingga penulis dapat menganalisis secara lebih terperinci indikator-indikator dari variabel laten yang merefleksikan paling kuat dan paling lemah variabel laten yang mengikutkan tingkat kekeliruannya.

H. Model Pengukuran Atau Outer Model

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat pengujian terhadap instrumen kuesioner yang di buat sedemikian rupa untuk mengukur ketepatan, kecermatan dan sahnya suatu instrumen kuesioner. Uji validitas di lakukan dengan membandikan nilai r hitung dengan nilai r tabel (kusumah, 2016). Menurut sugiyono (2015) mengatakan jika valid berarti instrumen tersebut dapat di gunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Kriteria yang di gunakan adalah :

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka indikator dikatakan valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka indikator dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

uji realibilitas merupakan alat yang di gunakan untuk menguji atau mengukur kepercayaan instrumen kuesioner yang merupakan

indikator dari variabel atau konstruk untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan konsisten jika pengukuran tersebut diulang dari waktu ke waktu (Kusumah, 2016). Uji reliabilitas diukur dengan *cronbach's Alpha* dan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Suatu konstruk atau variabel akan dikatakan reliabel jika memberikan nilai $(\alpha) > 0.60$. Menurut Sugiyono (2015) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

c. Uji Asumsi Klasik

Menurut Sunjoyo, dkk (2013) uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *Ordinary Least Square* (OLS). Uji asumsi klasik merupakan syarat yang harus dilakukan sebelum melakukan pengujian hipotesis. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

1. Uji normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah sebuah data dalam penelitian telah memiliki distribusi secara normal atau tidak, sebuah data akan terlihat baik digunakan untuk menganalisis dalam menjawab dan menjelaskan fenomena apabila data penelitian memiliki distribusi secara normal atau memenuhi normalitas data. Uji normalitas biasa digunakan dengan bantuan program SPSS.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika nilai signifikansi $>0,05$ maka data tersebut terdistribusi secara normal (noor, 2017).

2. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas menunjukkan suatu keadaan dimana satu atau lebih variabel dinyatakan sebagai kombinasi linear dari variabel independen lainnya. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika terdapat korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas (variabel independen) terhadap variabel terikatnya (variabel dependen) menjadi terganggu. Selain itu deteksi terjadap multikolinearitas juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh uji t-parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan melihat besaran tolerance (TOL) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Tolerance mengukur variabel-variabel independen yang di pilih yang tidak di jelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Semakin tinggi nilai VIF, maka

semakin besar peluang terjadinya multikolinearitas antara variabel, dengan ketentuan (Ghazali,2016) :

1. Jika nilai VIF (variance inflation factor) >10 , maka ada kasus multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF (variance inflation factor) <10 , maka tidak ada kasus multikolinearitas.

Jika hasil SPSS VIF menunjukkan angka 1, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika lebih 10 maka dalam data tersebut terjadi maka ada kasus multikolinearitas.

3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatter plot antara *standardized residual* (SRESID) terhadap *standardized predicted value* (ZPRED). Dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas jika

titik menyebar secara acak diatas angka 0 pada sumbu Y. Pada grafik plot jika ada pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (ghazali, 2016).

d. Analisis Regresi Linear Berganda

analisis regresi linear berganda merupakan teknik yang digunakan untuk memperoleh model hubungan antara suatu variabel devenden dengan lebih dari satu variabel indeviden (Harlan, 2018). Peneliti menggunakan analisis ini untuk melihat sejauh mana pengaruh pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja pegawai dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = kepuasan kerja

a = Nilai Konstanta

b₁ = koefisien untuk regresi variabel 1

b₂ = Koefisien untuk regresi variabel 2

b₃ = Koefisien untuk regresi variabel 3

X₁ = Pelatihan

X₂ = Pemberdayaan

X3 = Efikasi Diri

e = Standar Error (Tingkat Kesalahan)

e. Uji koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel terhadap naik atau turunnya nilai variabel. Nilai koefisien determinasi (R^2) berada antara nol atau satu. Semakin mendekati nol koefisien determinasi artinya variasi dari variabel indeviden tidak dapat dijelaskan oleh variabel devenden. Begitupun sebaliknya, semakin mendekati satu berarti variabel independen mampu menerangkan sebagian informasi untuk memprediksi variabel devenden (kesumawati, 2017).

a. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan uji sebagai berikut:

1. Uji T (parsial)

Menurut Kusumah (2016) uji parsial merupakan uji yang dilakukan secara masing-masing atau satu variabel indeviden terhadap variabel devenden. Uji T dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi yang diperoleh dengan nilai signifikansi yang ditentukan yaitu sebesar 0,05. Adapun kriteria yang digunakan dalam uji T adalah sebagai berikut:

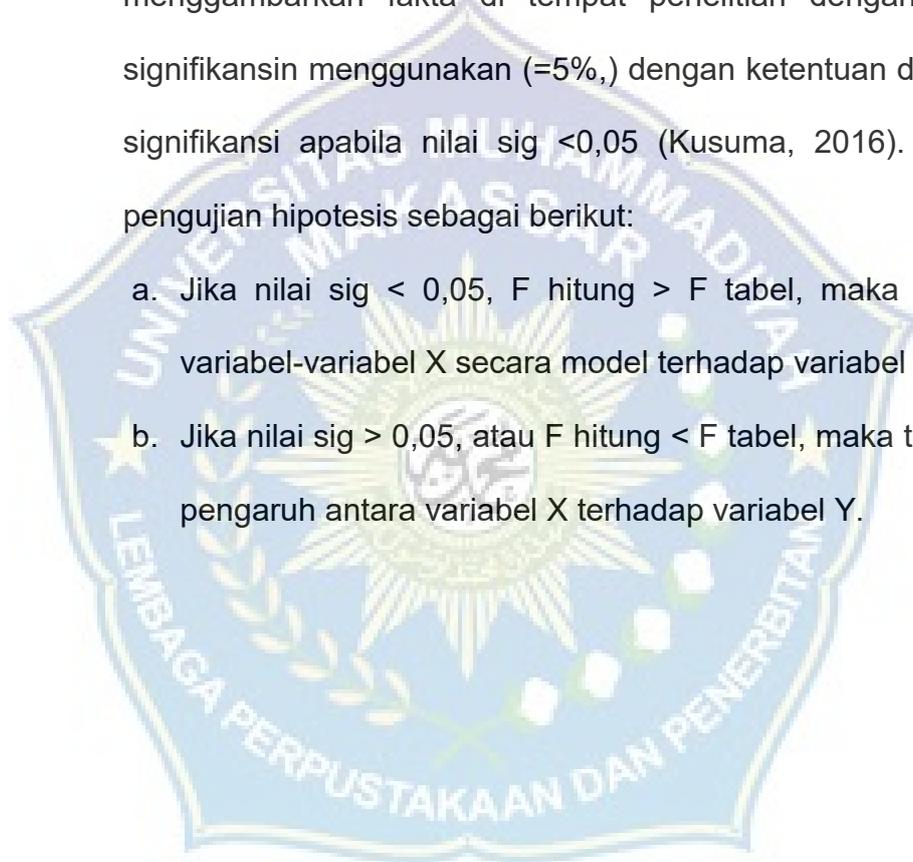
- a. Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

- b. Jika nilai signifikansi yang di peroleh $> 0,05$ atau t hitung $<$ tabel maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X dengan Y

2. Uji F (Model)

Uji F merupakan uji untuk mengetahui apakah model menggambarkan fakta di tempat penelitian dengan tingkat signifikansin menggunakan ($=5\%$,) dengan ketentuan dikatakan signifikansi apabila nilai sig $< 0,05$ (Kusuma, 2016). Adapun pengujian hipotesis sebagai berikut:

- a. Jika nilai sig $< 0,05$, F hitung $>$ F tabel, maka terdapat variabel-variabel X secara model terhadap variabel Y
- b. Jika nilai sig $> 0,05$, atau F hitung $<$ F tabel, maka tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi

Sulawesi Selatan

Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI nomor: 116/O/1977 tanggal 23 april 1977 tentang kedudukan, tugas, fungsi, susunan organisasi dan tata kerja Balai Penataran Guru (BPG) merupakan awal terbentuknya BPG. BPG Ujung Pandang, yang merupakan cikal bakal LPMP, diresmikan pada tanggal 27 april 1977 oleh Dirjen Kebudayaan Prof. Ida Bagus Mantra mewakili Menteri Pendidikan dan Kebudayaan disusul dengan pelantikan personil pimpinan dan staf pada tanggal 27 januari 1979 oleh Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah Prof. Dardji Darmodihardjo, SH berdasarkan SK Mendikbud Nomor: 78360/C/3/1978.

Pada awal berdirinya tugas dan fungsi utama BPG adalah sebagai unit pelaksana teknis dalam peningkatan pendidikan melalui kegiatan pelatihan dan pendidikan. Namun tugas dan fungsi ini sebagaian diambil alih oleh bidang persekolahan Kanwil Depdikbud Tk. I Provinsi Sulawesi Selatan dan BPG

hanya berfungsi sebagai wisma atau tempat pelatihan/penataran.

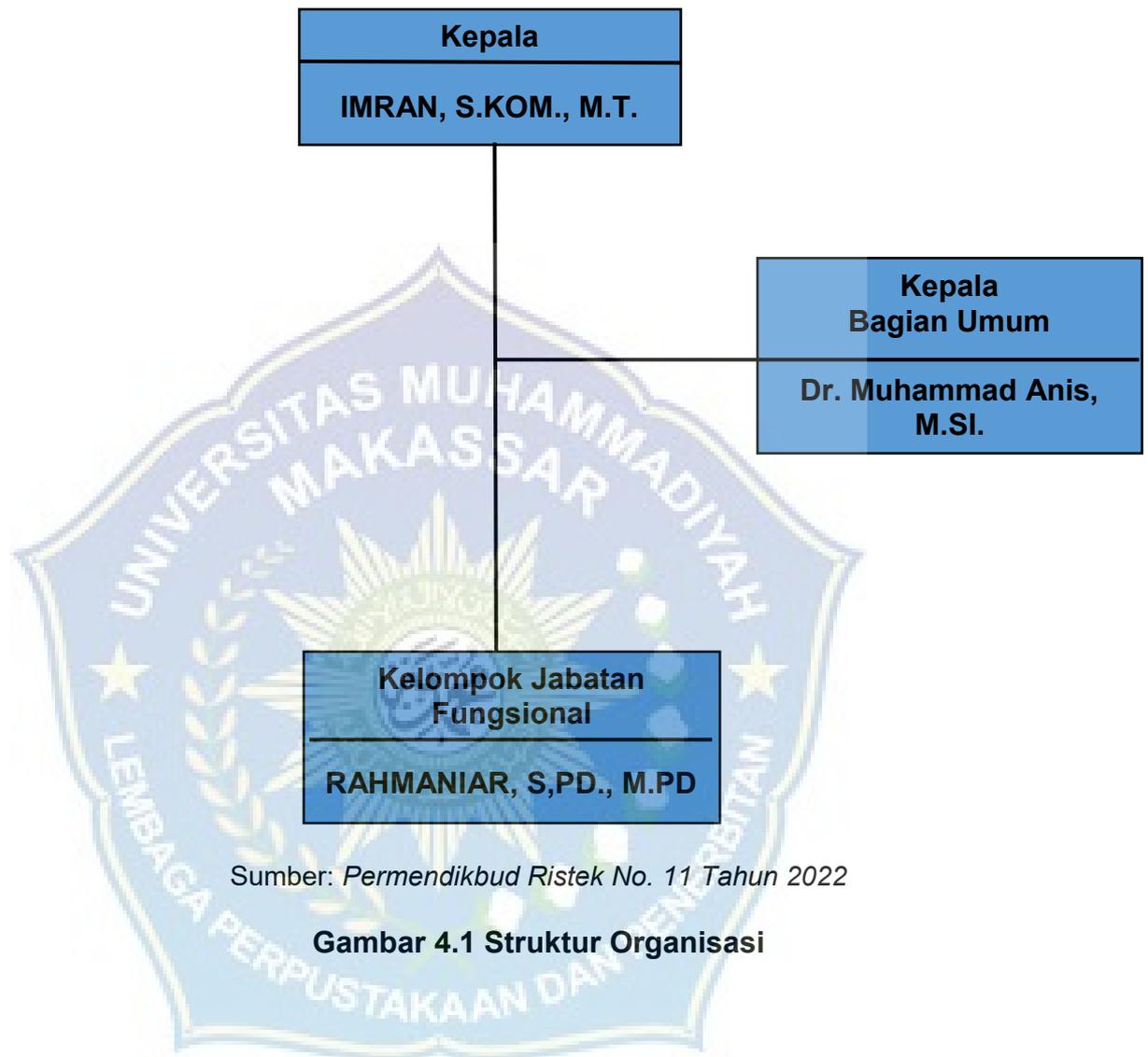
Seiring perubahan yang terjadi terhadap paradigma pendidikan dan tuntutan masyarakat terhadap peningkatan mutu pendidikan maka pemerintah pusat melalui Departemen Pendidikan Nasional menetapkan sistem, standar mutu dan standar proses pendidikan. Sehubungan dengan hal itu maka Departemen Pendidikan Nasional mengeluarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional (KEPMENDIKNAS) nomor: 087/O/2003 tertanggal 4 juli 2003 tentang pendirian Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan. Sejak diterbitkannya kepmendiknas tersebut maka BPG Ujungpandang secara resmi berubah menjadi Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sulawesi Selatan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) RI No. 7 Tahun 2007 disebutkan bahwa dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dasar dan menengah termasuk taman kanak-kanak (TK), raudatul athfal (RA), atau bentuk lain yang sederajat secara nasional sesuai dengan standar nasional pendidikan, perlu melakukan refungsionalisasi Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan menjadi Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan.

Kemudian, berdasarkan Permendikbud No.15 Tahun 2015 tentang organisasi Tata Kerja LPMP Sumatera Barat, LPMP Jawa Tengah dan LPMP Sulawesi Selatan (Eselon II) disebutkan bahwa LPMP mempunyai tugas melaksanakan penjaminan mutu, pengembangan model, dan kemitraan penjaminan mutu pendidikan dasar dan pendidikan menengah di provinsi.

Selanjutnya, berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2020 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan mempunyai tugas melaksanakan penjaminan mutu, pengembangan model dan kemitraan penjaminan mutu pendidikan dasar dan pendidikan menengah di provinsi berdasarkan kebijakan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan.

Terbaru, berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan dan Balai Penjaminan Mutu Pendidikan, BBPMP mempunyai tugas melaksanakan penjaminan dan peningkatan mutu pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan masyarakat di provinsi.

STRUKTUR ORGANIASI

Sumber: *Permendikbud Ristek No. 11 Tahun 2022*

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

2. Karakteristik Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

| INDIKATOR | STS | | TS | | KS | | S | | SS | | TOTAL | | MEAN |
|---|-----|------|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|-------|--------|------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| X1.1 | 0 | 0.00 | 2 | 4.00 | 3 | 6.00 | 23 | 46.00 | 22 | 44.00 | 50 | 100.00 | 4.30 |
| X1.2 | 0 | 0.00 | 2 | 4.00 | 3 | 6.00 | 17 | 34.00 | 28 | 56.00 | 50 | 100.00 | 4.42 |
| X1.3 | 0 | 0.00 | 2 | 4.00 | 3 | 6.00 | 17 | 34.00 | 28 | 56.00 | 50 | 100.00 | 4.42 |
| X1.4 | 0 | 0.00 | 0 | 0.00 | 5 | 10.00 | 20 | 40.00 | 25 | 50.00 | 50 | 100.00 | 4.40 |
| X1.5 | 0 | 0.00 | 1 | 2.00 | 4 | 8.00 | 23 | 46.00 | 22 | 44.00 | 50 | 100.00 | 4.32 |
| X1.6 | 0 | 0.00 | 2 | 4.00 | 3 | 6.00 | 12 | 24.00 | 33 | 66.00 | 50 | 100.00 | 4.52 |
| X1.7 | 0 | 0.00 | 2 | 4.00 | 3 | 6.00 | 20 | 40.00 | 25 | 50.00 | 50 | 100.00 | 4.36 |
| X1.8 | 0 | 0.00 | 2 | 4.00 | 3 | 6.00 | 15 | 30.00 | 30 | 60.00 | 50 | 100.00 | 4.46 |
| X1.9 | 0 | 0.00 | 2 | 4.00 | 3 | 6.00 | 8 | 16.00 | 37 | 74.00 | 50 | 100.00 | 4.60 |
| Rata - Rata Nilai Skor Variabel X1 Pelatihan | | | | | | | | | | | | | 4.42 |
| X2.1 | 0 | 0.00 | 3 | 6.00 | 2 | 4.00 | 25 | 50.00 | 20 | 40.00 | 50 | 100.00 | 4.24 |
| X2.2 | 0 | 0.00 | 3 | 6.00 | 2 | 4.00 | 14 | 28.00 | 31 | 62.00 | 50 | 100.00 | 4.46 |
| X2.3 | 0 | 0.00 | 3 | 6.00 | 2 | 4.00 | 17 | 34.00 | 28 | 56.00 | 50 | 100.00 | 4.40 |
| X2.4 | 0 | 0.00 | 2 | 4.00 | 7 | 14.00 | 12 | 24.00 | 29 | 58.00 | 50 | 100.00 | 4.36 |
| X2.5 | 0 | 0.00 | 1 | 2.00 | 5 | 10.00 | 18 | 36.00 | 26 | 52.00 | 50 | 100.00 | 4.38 |
| X2.6 | 0 | 0.00 | 1 | 2.00 | 5 | 10.00 | 20 | 40.00 | 24 | 48.00 | 50 | 100.00 | 4.34 |
| X2.7 | 0 | 0.00 | 3 | 6.00 | 3 | 6.00 | 17 | 34.00 | 27 | 54.00 | 50 | 100.00 | 4.36 |
| X2.8 | 0 | 0.00 | 3 | 6.00 | 2 | 4.00 | 18 | 36.00 | 27 | 54.00 | 50 | 100.00 | 4.38 |
| X2.9 | 0 | 0.00 | 3 | 6.00 | 3 | 6.00 | 18 | 36.00 | 26 | 52.00 | 50 | 100.00 | 4.34 |
| Rata - Rata Nilai Skor Variabel X2 Pemberdayaan | | | | | | | | | | | | | 4.36 |
| X3.1 | 0 | 0.00 | 6 | 12.00 | 7 | 14.00 | 6 | 12.00 | 31 | 62.00 | 50 | 100.00 | 4.24 |
| X3.2 | 0 | 0.00 | 5 | 10.00 | 8 | 16.00 | 8 | 16.00 | 29 | 58.00 | 50 | 100.00 | 4.22 |
| X3.3 | 0 | 0.00 | 4 | 8.00 | 9 | 18.00 | 13 | 26.00 | 24 | 48.00 | 50 | 100.00 | 4.14 |
| X3.4 | 0 | 0.00 | 3 | 6.00 | 11 | 22.00 | 12 | 24.00 | 24 | 48.00 | 50 | 100.00 | 4.14 |
| X3.5 | 0 | 0.00 | 5 | 10.00 | 9 | 18.00 | 13 | 26.00 | 23 | 46.00 | 50 | 100.00 | 4.08 |
| X3.6 | 0 | 0.00 | 4 | 8.00 | 9 | 18.00 | 20 | 40.00 | 17 | 34.00 | 50 | 100.00 | 4.00 |
| X3.7 | 0 | 0.00 | 5 | 10.00 | 8 | 16.00 | 16 | 32.00 | 21 | 42.00 | 50 | 100.00 | 4.06 |
| X3.8 | 0 | 0.00 | 5 | 10.00 | 8 | 16.00 | 13 | 26.00 | 24 | 48.00 | 50 | 100.00 | 4.12 |
| X3.9 | 0 | 0.00 | 4 | 8.00 | 9 | 18.00 | 17 | 34.00 | 20 | 40.00 | 50 | 100.00 | 4.06 |
| Rata - Rata Nilai Skor Variabel X3 Efikasi Diri | | | | | | | | | | | | | 4.12 |
| Y1 | 0 | 0.00 | 2 | 4.00 | 5 | 10.00 | 7 | 14.00 | 36 | 72.00 | 50 | 100.00 | 4.54 |
| Y2 | 0 | 0.00 | 2 | 4.00 | 3 | 6.00 | 30 | 60.00 | 15 | 30.00 | 50 | 100.00 | 4.16 |
| Y3 | 0 | 0.00 | 1 | 2.00 | 4 | 8.00 | 16 | 32.00 | 29 | 58.00 | 50 | 100.00 | 4.46 |
| Y4 | 0 | 0.00 | 1 | 2.00 | 4 | 8.00 | 18 | 36.00 | 27 | 54.00 | 50 | 100.00 | 4.42 |
| Y5 | 0 | 0.00 | 1 | 2.00 | 4 | 8.00 | 21 | 42.00 | 24 | 48.00 | 50 | 100.00 | 4.36 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|------|---|------|---|-------|----|-------|----|-------|----|--------|------|
| Y6 | 0 | 0.00 | 2 | 4.00 | 5 | 10.00 | 19 | 38.00 | 24 | 48.00 | 50 | 100.00 | 4.30 |
| Y7 | 0 | 0.00 | 1 | 2.00 | 4 | 8.00 | 30 | 60.00 | 15 | 30.00 | 50 | 100.00 | 4.18 |
| Y8 | 0 | 0.00 | 1 | 2.00 | 4 | 8.00 | 31 | 62.00 | 14 | 28.00 | 50 | 100.00 | 4.16 |
| Y9 | 0 | 0.00 | 2 | 4.00 | 3 | 6.00 | 31 | 62.00 | 14 | 28.00 | 50 | 100.00 | 4.14 |
| Rata - Rata Nilai Skor Kepuasan Kerja | | | | | | | | | | | | | 4.30 |

Dari data yang diperoleh di atas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan X, Pemberdayaan X2, Efikasi Diri X3 dan Kepuasan Kerja Y mendapat respon yang sangat baik. Dimana kriteria penilaian semua pernyataan pada variabel Pelatihan X1 dengan nilai rata-rata skor yaitu 4.42, pada variable Pemberdayaan X2 yaitu dengan nilai rata-rata skor adalah 4,36, variable Kepuasan Kerja Y dengan nilai skor 4.30 dapat dikategorikan sangat baik dengan nilai rata-rata skor yang berada pada range ke lima (sangat baik). Sedangkan variable Efikasi Diri X3 dengan nilai skor rata-rata yaitu 4,12 dan dapat dikategorikan sangat baik dengan nilai rata-rata skor yang berada pada range ke empat (Baik) Hal tersebut menggambarkan bahwa pengaruh Pelatihan X1, Pemberdayaan X2, Efikasi Diri X3 terhadap kepuasan Kerja sangat baik.

3. Analisis Data

a. Uji Validitas Variabel

Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian angket yang di gunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dari para responden atau sampel penelitian,

uji validitas menggunakan metode product moment pearson correlation menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing-masing skor item atau soal dengan skor total yang di peroleh dari jawaban responden atas kuesioner.

- 1) Dasar pengambilan keputusan dalam uji validasi yaitu sebagai berikut: jika nilai r hitung $\geq r$ tabel maka hal ini dapat dinyatakan data dari pertanyaan tersebut valid.
- 2) jika nilai r hitung $\leq r$ tabel maka hal ini dapat dinyatakan data dari pertanyaan tersebut tidak valid.
- 3) Nilai r hitung pada penelitian ini berdasarkan table r hitung adalah 0,2845 berdasarkan nilai r table

Berdasarkan r table maka dapat menganalisis tingkat validitas data variable sebagai berikut:

Table 4.2 Statistik Uji Validitas

| X1 Pelatihan | | | |
|-----------------|-------------------------|------------------------------------|------------|
| Nomor | r hitung(nilai Pearson) | r tabel (N = 50, a = 0.05) 50-4=46 | keterangan |
| r hitung 1 | 0,831 | 0,2845 | Valid |
| r hitung 2 | 0,867 | | Valid |
| r hitung 3 | 0,867 | | Valid |
| r hitung 4 | 0,793 | | Valid |
| r hitung 5 | 0,795 | | Valid |
| r hitung 6 | 0,870 | | Valid |
| r hitung 7 | 0,753 | | Valid |
| X2 Pemberdayaan | | | |
| Nomor | r hitung(nilai Pearson) | r tabel (N = 50, a = 0.05) | keterangan |
| r hitung 1 | 0,837 | 0,2845 | Valid |
| r hitung 2 | 0,876 | | Valid |

| | | | |
|------------------|-------------------------|----------------------------|------------|
| r hitung 3 | 0,863 | | Valid |
| r hitung 4 | 0,786 | | Valid |
| r hitung 5 | 0,762 | | Valid |
| r hitung 6 | 0,681 | | Valid |
| r hitung 7 | 0,808 | | Valid |
| r hitung 8 | 0,831 | | Valid |
| X3 Efikasi Diri | | | |
| Nomor | r hitung(nilai Pearson) | r tabel (N = 50, a = 0.05) | keterangan |
| r hitung 1 | 0,932 | 0,2845 | Valid |
| r hitung 2 | 0,883 | | Valid |
| r hitung 3 | 0,923 | | Valid |
| r hitung 4 | 0,899 | | Valid |
| r hitung 5 | 0,921 | | Valid |
| r hitung 6 | 0,944 | | Valid |
| r hitung 7 | 0,852 | | Valid |
| Y Kepuasan Kerja | | | |
| Nomor | r hitung(nilai Pearson) | r tabel (N = 50, a = 0.05) | keterangan |
| r hitung 1 | 0,831 | 0,2845 | Valid |
| r hitung 2 | 0,800 | | Valid |
| r hitung 3 | 0,832 | | Valid |
| r hitung 4 | 0,737 | | Valid |
| r hitung 5 | 0,805 | | Valid |
| r hitung 6 | 0,753 | | Valid |
| r hitung 7 | 0,758 | | Valid |

Sumber : Data Primer

Karena r hitung (nilai koefisien korelasi) pada komponen penilaian (X1) 1 sampai 7 > r tabel, dan (X2) 1 Sampai 8 > r tabel (X3) 1 sampai 7 > r tabel, (Y1) 1 sampai 7 > r Tabel maka keputusannya dengan menggunakan *tingkat signifikansi atau $\alpha = 5\%$* , kuesioner yang ada adalah *VALID*.

a. Uji Reabilitas Variabel

Sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, di dalam hal ini suatu hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam

beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama, selama aspek yang diukur dari dalam diri subjek belum atau tidak berubah.

Dasar pengambilan keputusan dalam menentukan data reliabel atau tidak reliabel adalah

- 1) r hitung (cronbach alpha) $>$ r tabel = Reliabel (Konsisten)
- 2) r hitung (cronbach alpha) $<$ r tabel = Tidak Reliabel (Konsisten)

1. Variabel X1

Table 4.3 Statistik Uji Validitas

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,925 | 7 |

Tingkat Signifikansi $\alpha = 5\% = 0,05$ Dasar

r hitung (0,925) $>$ r tabel (0,2845) = Reliabel (Konsisten)

2. Variabel X2

Table 4.4 Statistik Uji Validitas

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,925 | 8 |

Tingkat Signifikansi $\alpha = 5\% = 0,05$ Dasar

r hitung (0,925) $>$ r tabel (0,2845) = Reliabel (Konsisten)

3. Variable X3

Table 4.5 Statistik Uji Validitas

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,839 | 8 |

Tingkat Signifikansi $\alpha = 5\% = 0,05$ Dasar

r hitung (0,839) > r tabel (0,2845) = Reliabel (Konsisten)

4. Variabel Y

Table 4.6 Statistik Uji Validitas

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,898 | 7 |

Tingkat Signifikansi $\alpha = 5\% = 0,05$ Dasar

r hitung (0,898) > r table (0,2845) = Reliabel (Konsisten)

b. Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

Uji normalitas adalah metode pengujian statistika yang di gunakan untuk menilai sebaran data pada sampel kelompok data (Variabel) apakah terdistribusi normal ataukah tidak.

a) Kolmogorov-Smirnov

uji yang dilakukan untuk mengetahui sebaran data acak dan spesifik pada suatu populasi (Chakravart, Laha, and

Roy, 1967). Berdasarkan pengujian yang dilakukan *National Institute of Standards and Technology*, uji Kolmogorov-Smirnov cocok untuk ukuran data 20 - 1000. Sehingga disarankan untuk menggunakan uji Kolmogorov Smirnov untuk data di atas 50 sampel. Dalam pengujian, suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0.05 (sig. > 0.05).

Uji Kolmogorov smirnov bisa diartikan sebagai metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis komparatif dari dua sampel independen dengan bentuk data ordinal yang disusun pada tabel distribusi frekuensi kumulatif dengan sistem interval kelas.

Jika signifikansi di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan.

- 1) Jika nilai sig < 0,05 maka berdistribusi tidak normal
- 2) Jika nilai sig > 0,05 maka berdistribusi normal

Berdasarkan variabel di atas maka dapat di ambil keputusan bahwa nilai signifikansi 0,186 > 0.05 maka berdistribusi normal

Table 4.7 Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,40654704 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,109 |
| | Positive | ,109 |
| | Negative | -,095 |
| Test Statistic | | ,109 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,186 ^c |

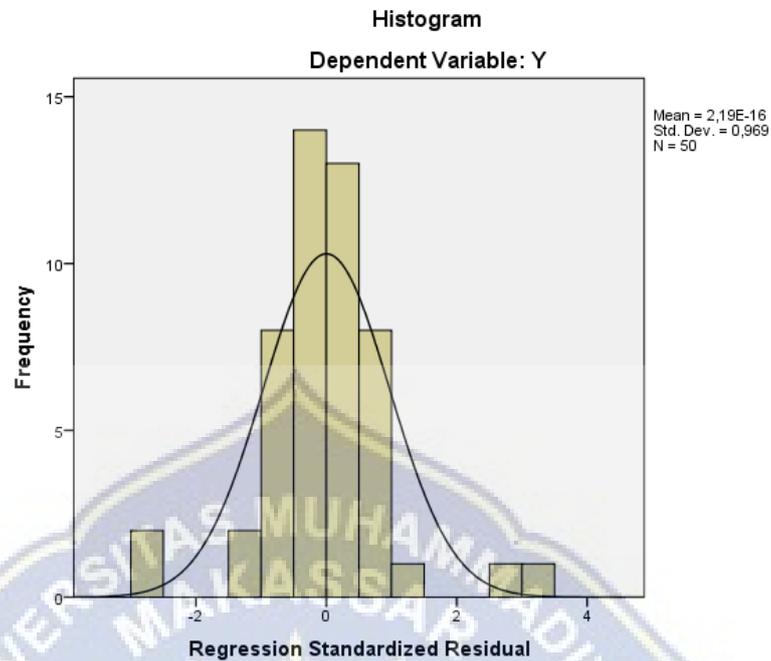
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

a. Histogram

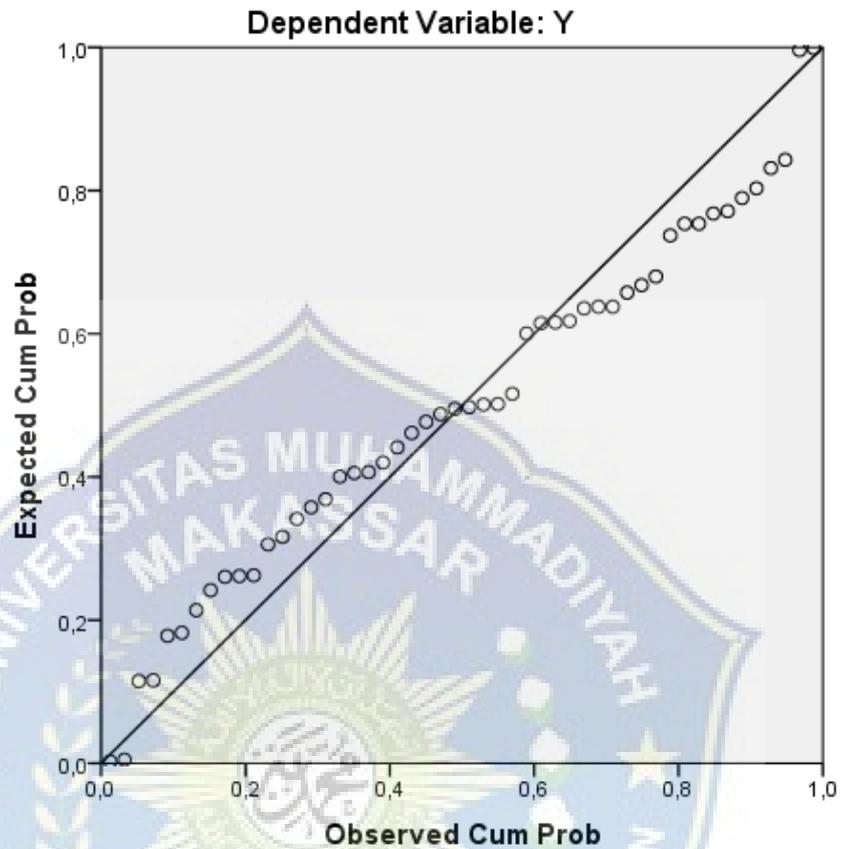
Bentuk grafik jika tidak melenceng ke kiri dan ke kanan, maka menunjukkan bahwa variabel berdistribusi normal. Sebaliknya, jika bentuk grafik melenceng ke kiri atau ke kanan menunjukkan bahwa variabel tidak berdistribusi normal. Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan Histogram Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Gambar 4. menunjukkan bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak menceng ke kanan maupun menceng ke kiri.



Gambar 4.2 Histogram

b. P-Plot

Distribusi yang normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data residual akan mengikuti garis diagonalnya, data yang normal akan memberikan nilai ekstrim rendah dan ekstrim tinggi yang sedikit dan kebanyakan mengumpul ditengah. Jika gambar membentuk garis lurus diagonal dan titik – titik menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonalnya. Sehingga, hal tersebut dapat dikatakan bahwa residual telah terdistribusi dengan normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Gambar 4.3 P-Plot**

Berdasarkan gambar di atas maka dapat di ambil keputusan bahwa gambar membentuk garis lurus diagonal dan titik – titik menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonalnya. Sehingga, hal tersebut dapat dikatakan bahwa residual telah terdistribusi dengan normal.

b) Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji dan mengetahui apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Pengujian ini dapat diketahui dengan melihat nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF atau variance inflation factors. Apabila nilai centered VIF (Variance Inflation Factor).

Pengujian dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinearitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016):

- Jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance $> 0,01$, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai VIF > 10 atau nilai Tolerance $< 0,01$, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.
- Jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas $> 0,8$ maka terjadi multikolinearitas. Tetapi jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas $< 0,8$ maka tidak terjadi multikolinearitas

Berikut table 4.8 Menjelaskan bahwa:

Table 4.8 Uji Multikolinieritas

| Model | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 3,907 | 3,250 | | 1,202 | ,235 | | |
| | X1 | ,508 | ,104 | ,484 | 4,897 | ,000 | ,821 | 1,219 |
| | X2 | ,399 | ,085 | ,461 | 4,689 | ,000 | ,830 | 1,204 |
| | X3 | ,023 | ,066 | ,031 | ,347 | ,730 | ,983 | 1,017 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.8 Uji multikolinieritas di atas maka dapat mengambil keputusan

a nilai VIF X1 = (1.219) < 10 atau nilai Tolerance (0,821) > 0,01, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

b nilai VIF X2 = (1.204) < 10 atau nilai Tolerance (0,830) > 0,01, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

c nilai VIF X3 = (1.017) < 10 atau nilai Tolerance (0,983) > 0,01, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas

c) Heteroskedastisitas

Grafik Scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- o Jika terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang,

melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan bahwa terjadi heteroskedastisitas.

- Jika tidak terdapat pola yang jelas, maupun titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas



Gambar 4.4 Scatterplot

Berdasarkan gambar di atas maka dapat mengambil keputusan yaitu tidak terdapat pola yang jelas, maupun titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. titik – titik pada scatterplot di atas menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu y. Hal tersebut artinya menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

c. Uji T

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Konsep dasar pengambilan keputusan dalam uji T yaitu:

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ terdapat pengaruh variable X terhadap Y
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ table}$ tidak terdapat pengaruh variable X terhadap Y

Hasil analisis regresi sebagai berikut:

Tabel 4.9 Uji signifikansi (Uji T)

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3,907 | 3,250 | | 1,202 | ,235 |
| | X1 | ,508 | ,104 | ,484 | 4,897 | ,000 |
| | X2 | ,399 | ,085 | ,461 | 4,689 | ,000 |
| | X3 | ,023 | ,066 | ,031 | ,347 | ,730 |

a. Dependent Variable: Y

1. Nilai t hitung Pelatihan (X1) sebesar $4,897 > t \text{ tabel } 0,2845$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel Pelatihan (X1) berpengaruh positive signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). (Hipotesis di terima)
2. Nilai t hitung Pemberdayaan (X2) sebesar $4,689 > t \text{ tabel } 0,2845$ dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ yang berarti bahwa

variabel Pemberdayaan (X2) berpengaruh positive signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). (Hipotesis di terima)

3. Nilai t hitung Efikasi Diri (X3) sebesar $0,347 > t$ tabel $0,2845$ dengan nilai signifikan $0,730 > 0,05$ yang berarti bahwa variabel Efikasi (X3) berpengaruh Negatif tetapi signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). (Hipotesis di tolak)

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah sebuah pengukuran statistik yang mengukur perbedaan dalam satu variabel dan dijelaskan perbedaan di variable kedua ketika memprediksi hasil dari suatu peristiwa. R Koudrat (R^2) pada Koefisien determinasi memberi Anda variasi persentase dalam y yang dijelaskan oleh variabel-x. berikut hasil analisis olah data SPSS.

Tabel 4.10 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,795 ^a | ,631 | ,607 | 2,48378 |

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

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output di atas diketahui nilai R square sebesar 0,631 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variable X1, X2, X3 secara simultan (Bersama – sama) dapat meningkat terhadap variable Y adalah sebesar 63,1% dengan sisahnya di pengaruhi oleh variable lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pelatihan Terhadap Kepuasan kerja

Dari data yang diperoleh di atas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan X, Pemberdayaan X2, Efikasi Diri X3 dan Kepuasan Kerja Y mendapat respon yang sangat baik. Dimana kriteria penilaian semua pernyataan pada variabel Pelatihan X1 dengan nilai rata-rata skor yaitu 4.42.

Selaras dengan hasil olah data di mana Nilai t hitung Pelatihan (X1) sebesar $4,897 > t$ tabel $0,2845$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel Pelatihan (X1) berpengaruh positive signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Sembiring, (2022) Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara dengan hasil penelitian

Berdasarkan hasil penelitian secara langsung efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara

Maka dapat di simpulkan bahwa semakin baik pelatihan yang di berikan maka kepuasan kerja juga ikut mningkat seperti yang kita ketahui Training atau pelatihan pengembangan bagi karyawan perusahaan mempunyai banyak manfaat baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Karyawan akan semakin bertambah pengetahuannya, potensinya maupun skillnya, yang akan berimplikasi positif bagi perusahaan. Perusahaan selalu membutuhkan tenaga-tenaga yang berkompeten di bidangnya untuk meningkatkan laju laba perusahaan, sehingga rekrutmen dan pembinaan karyawan yang tepat menjadi hal penting yang harus diperhatikan. Training sebagai salah satu media untuk meningkatkan kemampuan karyawan akan menjadi alat efektif juga untuk meningkatkan laju laba perusahaan.

2. Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja

Dari data yang diperoleh di atas dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan X, Pemberdayaan X2, Efikasi Diri X3 dan Kepuasan Kerja Y mendapat respon yang sangat baik, pada variable Pemberdayaan X2 yaitu dengan nilai rata – rata skor adalah 4,36.

Selaras dengan hasil olah data di mana Nilai t hitung Pemberdayaan (X2) sebesar 4,689 > t tabel 0,2845 dengan nilai signifikan 0,004 < 0,05 yang berarti bahwa variabel Pemberdayaan (X2) berpengaruh positive signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Riset berbanding terbalik dengan penelitian (Lodjo, 2013) Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dimana metode penelitian yang digunakan adalah metode survey menggunakan pendekatan kuantitatif.

Hasil penelitian diperoleh bahwa pelatihan, pemberdayaan dan efikasi diri secara bersamaan signifikan terhadap kepuasan kerja, Pelatihan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemberdayaan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Efikasi diri signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa variabel pemberdayaan merupakan variabel yang lemah.

Pernyataan tersebut juga didukung berdasarkan hasil observasi peneliti selama penelitian, yakni rendahnya pengerahan

bakat yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan karyawan akan tugas dari setiap bagian pada divisi karyawan yang berdampak pada rendahnya penyelesaian permasalahan karyawan dan kemampuan untuk mengasah bakat dalam tim, selain itu rendahnya tanggapan yang cepat disebabkan oleh kurangnya pemahaman akan tugas yang akan dilaksanakan dengan dampak ketidakmampuan karyawan dalam pengidentifikasian dan pelaksanaan secara cepat dalam tim.

3. Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja

Efikasi Diri X3 dengan nilai skor rata-rata yaitu 4,12 dan dapat dikategorikan sangat baik dengan nilai rata-rata skor yang berada pada range ke empat (Baik) Hal tersebut menggambarkan bahwa pengaruh Pelatihan X1, Pemberdayaan X2, Efikasi Diri X3 terhadap Kepuasan Kerja sangat baik

Selaras dengan hasil olahdata Nilai t hitung Efikasi Diri (X2) sebesar 0,347 > t tabel 0,2845 dengan nilai signifikan 0,003 < 0,05 yang berarti bahwa variabel Efikasi (X2) berpengaruh positive signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

Hal ini sejalan dengan penelitian Ayu et al., (2017) Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja dengan Organizational sebagai Pemoderasi Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan Analisis Regresi Pemoderasian dengan program SPSS versi 22 for Windows Hasil menemukan bahwa efikasi diri

berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Efek moderasi dukungan organisasional terhadap kinerja juga ditemukan signifikan yang artinya dukungan organisasional mampu memoderasi (memperkuat) pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai.

Di dukung dengan fakta lapangan di mana pegawai sudah percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta tepat waktu, peningkatan efikasi diri akan berperan pada pengembangan kepasan kerja yang dimiliki karyawan. Selain itu kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi signifikan secara parsial oleh lingkungan kerja, kedua variabel penelitian berpengaruh signifikan secara bersama pada kepuasan kerja karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh pengawasan, motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Sulawesi – Selatan, maka penulis mengambil kesimpulan:

1. Nilai t hitung Pelatihan (X_1) sebesar $5,594 > t$ tabel $0,2732$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel Pelatihan (X_1) berpengaruh positive signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). (Hipotesis di terima)
2. Nilai t hitung Pemberdayaan (X_2) sebesar $3,186 > t$ tabel $0,2732$ dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel Pemberdayaan (X_2) berpengaruh positive signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). (Hipotesis di terima)
3. Nilai t hitung Efikasi Diri (X_2) sebesar $3,186 > t$ tabel $0,2732$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel Efikasi (X_2) berpengaruh positive signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). (Hipotesis di terima)

B. Saran

Berdasarkan temuan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan pelatihan dengan cara meningkatkan lagi kemampuan karyawan dengan memberikan penilaian dan mengadakan perbaikan atau pembetulan atas penyimpangan yang terjadi.
2. Meningkatkan pemberdayaan yang dapat meningkatkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan
3. Menjaga koordinasi dan efikasi diri yang baik dengan karyawan baik pada waktu jam kerja maupun di luar jam kerja serta memberikan petunjuk atau arahan yang lebih jelas kepada karyawan agar dapat menjalin efikasi diri dengan baik sesama rekan kerja dalam melaksanakan tugasnya sehingga kepuasan kerja karyawan akan bisa lebih maksimal

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, L., Jin, J., & Khan, A. (2022). Does the Indonesian farmer empowerment policy enhance the professional farmer? Empirical evidence based on the difference-in-difference approach. *Technology in Society*, 68(December 2021), 101924. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.101924>
- Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399–1408.
- Astarina, I., Fitrio, T., Hapsila, A., Supriyadi, A., & Cahyono, D. (2022). *The Role Of Training In Mediating The Effect Of Competence, Compensation On Employee Performance*. *Jurnal Economia*, 18(1), 132–147. <https://doi.org/10.21831/economia.v18i1.42881>
- Ayu, N., Saraswathi, D., Dewi, I. G. A. M., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja dengan Organizational sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 6(6), 2257–2286.
- Azizah, N. (2021). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Pembangunan Manusia di Indonesia. *Digital Repository Universitas Jember, September 2019*, 2019–2022.
- Bağrıaçık, E., & Bayraktar, N. (2022). Evaluation of the effect of training given according to Pender's Health Promotion Model on psychological insulin resistance. *Human Nutrition & Metabolism*, 29(December 2021), 200153. <https://doi.org/10.1016/j.hnm.2022.200153>
- City, M., & Sulawesi, S. (2022). *Point of View Research Management The Effect of Motivation , Training and Incentives on Employee Performance*. 3(1), 1–13.
- Dahlum, S., Knutsen, C. H., & Mechkova, V. (2022). Women's political empowerment and economic growth. *World Development*, 156. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2022.105822>
- Dahmiri, & Sakta, K. (2014). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. *Manajemen Keuangan*, 3(1), 374–380.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>

- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS* (PT LuximaMetro Media (ed.); 1st ed.). februari 2017.
- Kustyani, A. N. (2020). *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Pos 40000 Kota Bandung*. <http://repository.upi.edu/id/eprint/52904>
- Kusuma, Y. W. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5, (2) : pp. 1-15.
- Lodjo, F. S. (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 747–755.
- Mahfud dan Ratmono. (2013). Analisis SEM-PLS dengan Warp PLS 3.0. *Metode Penelitian*.
- Molazem, Z., Jalali, F., Jannati, M., Shaygan, M., & Khademian, M. H. (2022). The effect of self-care training on happiness and resilience of patients undergoing coronary artery bypass graft surgeries. *International Journal of Surgery Open*, 40, 100454. <https://doi.org/10.1016/j.ijso.2022.100454>
- Mwambi, M., Bijman, J., & Galie, A. (2021). The effect of membership in producer organizations on women's empowerment: Evidence from Kenya. *Women's Studies International Forum*, 87(March), 102492. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2021.102492>
- Otsuka, S., Papadopoulos, K., Bampouras, T. M., & Maestroni, L. (2022). What is the effect of ankle disk training and taping on proprioception deficit after lateral ankle sprains among active populations? – A systematic review. *Journal of Bodywork and Movement Therapies*, 31, 62–71. <https://doi.org/10.1016/j.jbmt.2022.04.001>
- Pratama, L. D., & Lestari, W. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Matematika. *Jurnal Cendekia: Jurnal Pendidikan Matematika*, 4(1), 278–285. <https://doi.org/10.31004/cendekia.v4i1.207>
- Sembiring, J. M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 185–199. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.621>

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastrri, L., & Uriawan, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 43–49. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i1.8288>
- Susanto, E. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja Dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Ilmiah FE-UMM*, 12(2), 30–41.
- Vonny, R. P. E. (2016). Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt United Tractors Cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3), 407–418.



LAMPIRAN

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID
 The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter.
 It could
 not be mapped to a valid backend locale.
 CORRELATIONS
 /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

| Notes | | 25-AUG-2023 15:22:52 |
|------------------------|--------------------------------|--|
| Output Created | | |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 50 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. |
| Syntax | | CORRELATIONS /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00,00 |
| | Elapsed Time | 00:00:00,00 |

[DataSet0]

Correlations

| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1 |
|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X1.1 Pearson Correlation | 1 | ,638** | ,706** | ,519** | ,571** | ,719** | ,607** | ,831** |
| Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.2 Pearson Correlation | ,638** | 1 | ,735** | ,605** | ,631** | ,728** | ,651** | ,867** |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.3 Pearson Correlation | ,706** | ,735** | 1 | ,644** | ,594** | ,662** | ,685** | ,867** |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.4 Pearson Correlation | ,519** | ,605** | ,644** | 1 | ,624** | ,641** | ,502** | ,793** |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.5 Pearson Correlation | ,571** | ,631** | ,594** | ,624** | 1 | ,606** | ,710** | ,795** |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.6 Pearson Correlation | ,719** | ,728** | ,662** | ,641** | ,606** | 1 | ,621** | ,870** |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1.7 Pearson Correlation | ,607** | ,651** | ,685** | ,502** | ,710** | ,621** | 1 | ,753** |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X1 Pearson Correlation | ,831** | ,867** | ,867** | ,793** | ,795** | ,870** | ,753** | 1 |

| | | | | | | | | |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

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

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes

| | | |
|------------------------|---------------------------|--|
| Output Created | | 25-AUG-2023 15:23:17 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data | 50 |
| | File | |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. |
| Syntax | | CORRELATIONS /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00,00 |
| | Elapsed Time | 00:00:00,01 |

Correlations

| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2 |
|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X2.1 Pearson Correlation | 1 | ,687** | ,744** | ,576** | ,593** | ,513** | ,592** | ,661** | ,837** |
| Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.2 Pearson Correlation | ,687** | 1 | ,696** | ,632** | ,591** | ,561** | ,736** | ,682** | ,876** |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.3 Pearson Correlation | ,744** | ,696** | 1 | ,638** | ,599** | ,565** | ,599** | ,661** | ,863** |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.4 Pearson Correlation | ,576** | ,632** | ,638** | 1 | ,532** | ,466** | ,535** | ,622** | ,786** |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.5 Pearson Correlation | ,593** | ,591** | ,599** | ,532** | 1 | ,347* | ,642** | ,678** | ,762** |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,014 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.6 Pearson Correlation | ,513** | ,561** | ,565** | ,466** | ,347* | 1 | ,414** | ,644** | ,681** |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,001 | ,014 | | ,003 | ,000 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.7 Pearson Correlation | ,592** | ,736** | ,599** | ,535** | ,642** | ,414** | 1 | ,726** | ,808** |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,003 | | ,000 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2.8 Pearson Correlation | ,661** | ,682** | ,661** | ,622** | ,678** | ,644** | ,726** | 1 | ,831** |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| X2 Pearson Correlation | ,837** | ,876** | ,863** | ,786** | ,762** | ,681** | ,808** | ,831** | 1 |

| | | | | | | | | | |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |

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

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

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

| | | Notes |
|------------------------|--------------------------------|--|
| Output Created | | 25-AUG-2023 15:23:37 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 50 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. |
| Syntax | | CORRELATIONS /VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00,02 |
| | Elapsed Time | 00:00:00,03 |

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

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

| | | Notes |
|------------------------|--------------------------------|---|
| Output Created | | 25-AUG-2023 15:23:58 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 50 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. |
| Syntax | | CORRELATIONS /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00,00 |
| | Elapsed Time | 00:00:00,00 |

| | | | | | | | | |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|
| N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
|---|----|----|----|----|----|----|----|----|

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

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

| | | Notes |
|------------------------|--------------------------------|--|
| Output Created | | 25-AUG-2023 15:24:19 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 50 |
| Missing Value Handling | Matrix Input | |
| | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |
| Syntax | | RELIABILITY /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00,00 |
| | Elapsed Time | 00:00:00,00 |

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 50 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 50 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,925 | 7 |

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

Reliability

Notes

| | | |
|----------------|--------------------------------|----------|
| Output Created | 25-AUG-2023 15:24:33 | |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 50 |
| Matrix Input | | |

| | | |
|------------------------|-----------------------|---|
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |
| Syntax | | RELIABILITY /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA. |
| Resources | Processor Time | 00:00:00,00 |
| | Elapsed Time | 00:00:00,03 |

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 50 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 50 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,925 | 8 |

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Notes

| | | |
|------------------------|--------------------------------|---|
| Output Created | | 25-AUG-2023 15:24:47 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 50 |
| Missing Value Handling | Matrix Input | |
| | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |
| Syntax | | <pre>RELIABILITY /VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.</pre> |
| Resources | Processor Time | 00:00:00,00 |
| | Elapsed Time | 00:00:00,01 |

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 50 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 50 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,839 | 8 |

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

| Notes | |
|------------------------|---|
| Output Created | 25-AUG-2023 15:25:08 |
| Comments | |
| Input | Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 50 |
| Missing Value Handling | Matrix Input Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. |
| Syntax | RELIABILITY /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA. |
| Resources | Processor Time 00:00:00,00 Elapsed Time 00:00:00,00 |

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 50 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 50 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,898 | 7 |

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2 X3
  /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)
  /SAVE RESID.
  
```

Regression

Notes

| | | |
|----------------|--------------------------------|----------|
| Output Created | 25-AUG-2023 15:25:54 | |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 50 |

| | | |
|-------------------------------|---|--|
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. |
| Syntax | | REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 X3 /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) /SAVE RESID. |
| Resources | Processor Time | 00:00:01,00 |
| | Elapsed Time | 00:00:00,93 |
| | Memory Required | 4640 bytes |
| | Additional Memory Required for Residual Plots | 608 bytes |
| Variables Created or Modified | RES_1 | Unstandardized Residual |

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------------|-------------------|--------|
| 1 | X3, X2, X1 ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,795 ^a | ,631 | ,607 | 2,48378 |

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

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 486,138 | 3 | 162,046 | 26,267 | ,000 ^b |
| | Residual | 283,782 | 46 | 6,169 | | |
| | Total | 769,920 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: Y

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

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3,907 | 3,250 | | 1,202 | ,235 |
| | X1 | ,508 | ,104 | ,484 | 4,897 | ,000 |
| | X2 | ,399 | ,085 | ,461 | 4,689 | ,000 |
| | X3 | ,023 | ,066 | ,031 | ,347 | ,730 |

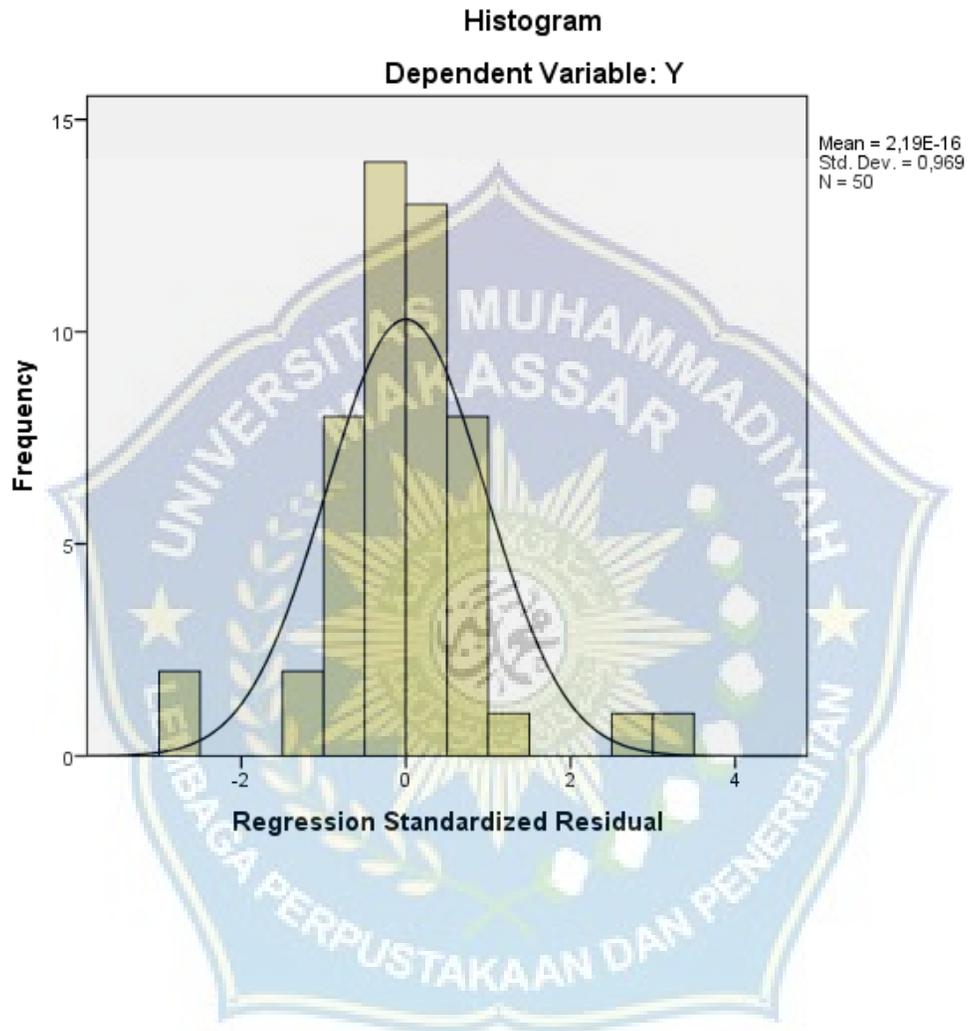
a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|----------|---------|---------|----------------|----|
| Predicted Value | 17,9716 | 33,2910 | 30,0400 | 3,14979 | 50 |
| Residual | -6,92238 | 7,58326 | ,00000 | 2,40655 | 50 |
| Std. Predicted Value | -3,831 | 1,032 | ,000 | 1,000 | 50 |
| Std. Residual | -2,787 | 3,053 | ,000 | ,969 | 50 |

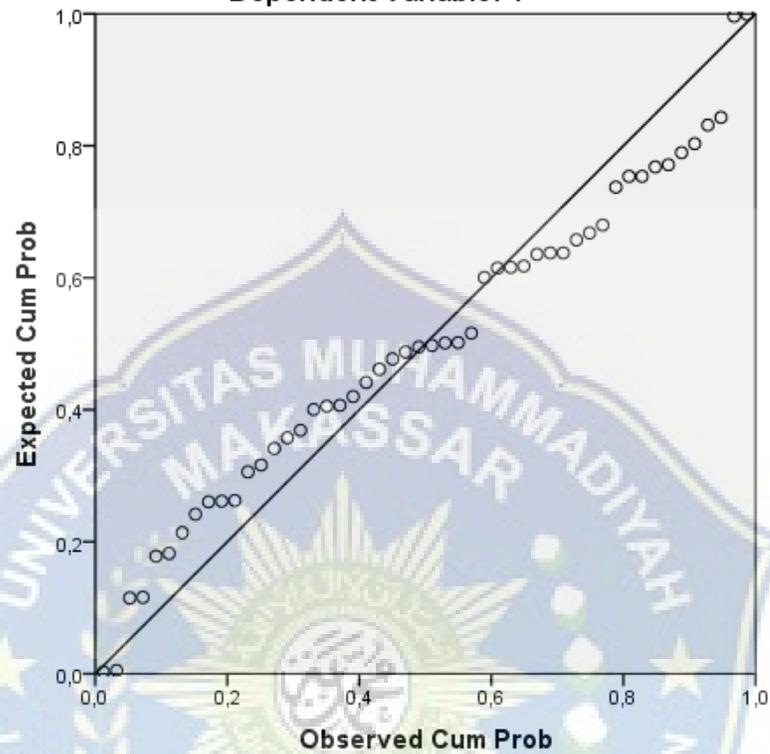
a. Dependent Variable: Y

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



```
REGRESSION  
  /MISSING LISTWISE  
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL  
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
  /NOORIGIN  
  /DEPENDENT Y  
  /METHOD=ENTER X1 X2 X3  
  /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID) .
```

Regression

Notes

| | | |
|------------------------|---|---|
| Output Created | | 25-AUG-2023 15:27:59 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 50 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. |
| Syntax | | REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 X3 /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID). |
| Resources | Processor Time | 00:00:00,14 |
| | Elapsed Time | 00:00:00,16 |
| | Memory Required | 4672 bytes |
| | Additional Memory Required for Residual Plots | 0 bytes |

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------------|-------------------|--------|
| 1 | X3, X2, X1 ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,795 ^a | ,631 | ,607 | 2,48378 |

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

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 486,138 | 3 | 162,046 | 26,267 | ,000 ^b |
| | Residual | 283,782 | 46 | 6,169 | | |
| | Total | 769,920 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: Y

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

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 3,907 | 3,250 | | 1,202 | ,235 | | |
| | X1 | ,508 | ,104 | ,484 | 4,897 | ,000 | ,821 | 1,219 |

| | | | | | | | |
|----|------|------|------|-------|------|------|-------|
| X2 | ,399 | ,085 | ,461 | 4,689 | ,000 | ,830 | 1,204 |
| X3 | ,023 | ,066 | ,031 | ,347 | ,730 | ,983 | 1,017 |

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | | |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|-----|-----|-----|
| | | | | (Constant) | X1 | X2 | X3 |
| 1 | 1 | 3,940 | 1,000 | ,00 | ,00 | ,00 | ,00 |
| | 2 | ,040 | 9,980 | ,00 | ,03 | ,08 | ,82 |
| | 3 | ,012 | 18,156 | ,00 | ,74 | ,66 | ,03 |
| | 4 | ,009 | 21,398 | ,99 | ,22 | ,25 | ,15 |

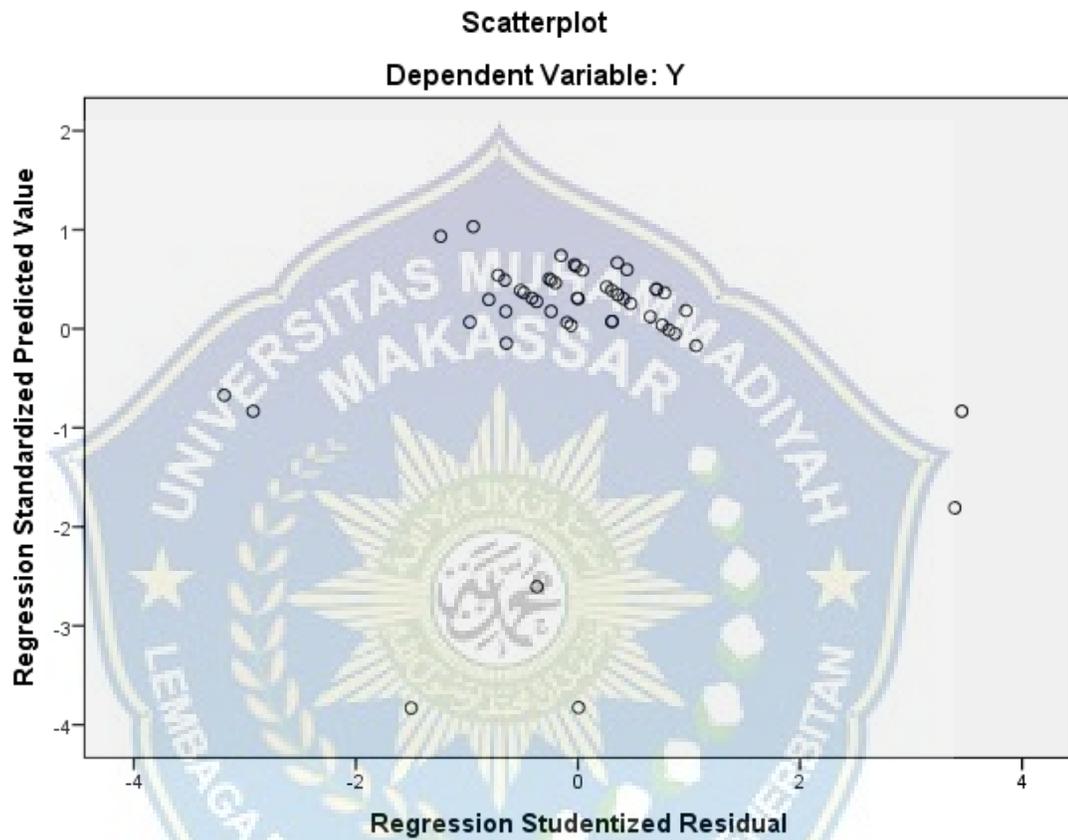
a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------|----------|----------|---------|----------------|----|
| Predicted Value | 17,9716 | 33,2910 | 30,0400 | 3,14979 | 50 |
| Std. Predicted Value | -3,831 | 1,032 | ,000 | 1,000 | 50 |
| Standard Error of Predicted Value | ,382 | 1,524 | ,635 | ,304 | 50 |
| Adjusted Predicted Value | 17,9837 | 33,3934 | 30,0268 | 3,23888 | 50 |
| Residual | -6,92238 | 7,58326 | ,00000 | 2,40655 | 50 |
| Std. Residual | -2,787 | 3,053 | ,000 | ,969 | 50 |
| Stud. Residual | -3,186 | 3,457 | ,002 | 1,096 | 50 |
| Deleted Residual | -9,04750 | 10,67785 | ,01317 | 3,11355 | 50 |
| Stud. Deleted Residual | -3,570 | 3,975 | ,008 | 1,200 | 50 |
| Mahal. Distance | ,177 | 17,470 | 2,940 | 4,324 | 50 |
| Cook's Distance | ,000 | 1,740 | ,090 | ,300 | 50 |
| Centered Leverage Value | ,004 | ,357 | ,060 | ,088 | 50 |

a. Dependent Variable: Y

Charts



```
REGRESSION  
  /MISSING LISTWISE  
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
  /NOORIGIN  
  /DEPENDENT Y  
  /METHOD=ENTER X1 X2 X3  
  /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID) .
```

Regression

Notes

| | | |
|------------------------|---|---|
| Output Created | | 25-AUG-2023 15:28:42 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 50 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. |
| Syntax | | REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 X3 /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID). |
| Resources | Processor Time | 00:00:00,06 |
| | Elapsed Time | 00:00:00,13 |
| | Memory Required | 4672 bytes |
| | Additional Memory Required for Residual Plots | 0 bytes |

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------------|-------------------|--------|
| 1 | X3, X2, X1 ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,795 ^a | ,631 | ,607 | 2,48378 |

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

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3,907 | 3,250 | | 1,202 | ,235 |
| | X1 | ,508 | ,104 | ,484 | 4,897 | ,000 |
| | X2 | ,399 | ,085 | ,461 | 4,689 | ,000 |
| | X3 | ,023 | ,066 | ,031 | ,347 | ,730 |

a. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 486,138 | 3 | 162,046 | 26,267 | ,000 ^b |
| | Residual | 283,782 | 46 | 6,169 | | |
| | Total | 769,920 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: Y

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

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------|----------|----------|---------|----------------|----|
| Predicted Value | 17,9716 | 33,2910 | 30,0400 | 3,14979 | 50 |
| Std. Predicted Value | -3,831 | 1,032 | ,000 | 1,000 | 50 |
| Standard Error of Predicted Value | ,382 | 1,524 | ,635 | ,304 | 50 |
| Adjusted Predicted Value | 17,9837 | 33,3934 | 30,0268 | 3,23888 | 50 |
| Residual | -6,92238 | 7,58326 | ,00000 | 2,40655 | 50 |
| Std. Residual | -2,787 | 3,053 | ,000 | ,969 | 50 |
| Stud. Residual | -3,186 | 3,457 | ,002 | 1,096 | 50 |
| Deleted Residual | -9,04750 | 10,67785 | ,01317 | 3,11355 | 50 |
| Stud. Deleted Residual | -3,570 | 3,975 | ,008 | 1,200 | 50 |
| Mahal. Distance | ,177 | 17,470 | 2,940 | 4,324 | 50 |
| Cook's Distance | ,000 | 1,740 | ,090 | ,300 | 50 |
| Centered Leverage Value | ,004 | ,357 | ,060 | ,088 | 50 |

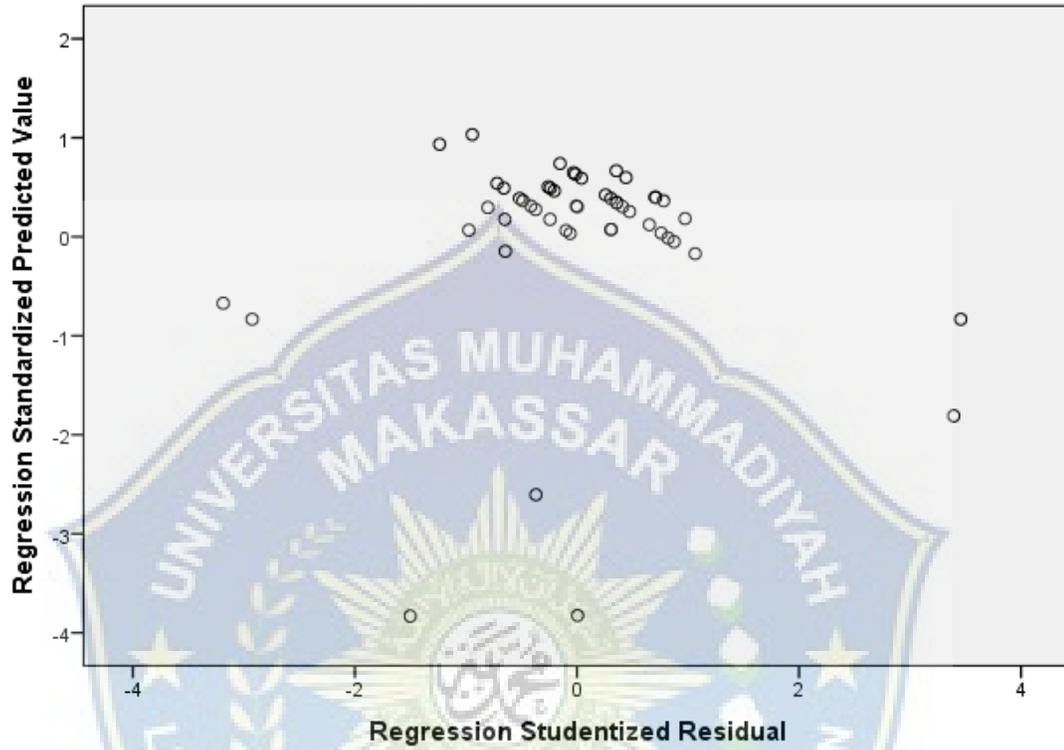
a. Dependent Variable: Y

Charts



Scatterplot

Dependent Variable: Y



NPAR TESTS

/K-S (NORMAL)=RES_1

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

| | | |
|------------------------|--|--|
| Output Created | 25-AUG-2023 20:20:04 | |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| | N of Rows in Working Data File | 50 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test. |
| Syntax | NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS. | |
| Resources | Processor Time | 00:00:00,00 |
| | Elapsed Time | 00:00:00,00 |
| | Number of Cases Allowed ^a | 196608 |

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,40654704 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,109 |
| | Positive | ,109 |
| | Negative | -,095 |
| Test Statistic | | ,109 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,186 ^c |

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

| RESPONDEN | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|----|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 9 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 13 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 15 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 18 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 20 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 22 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 23 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 14 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 26 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 25 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 32 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 33 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 34 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 36 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 38 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 39 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 40 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 43 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 45 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 46 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 13 |
| 47 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 48 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 50 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |

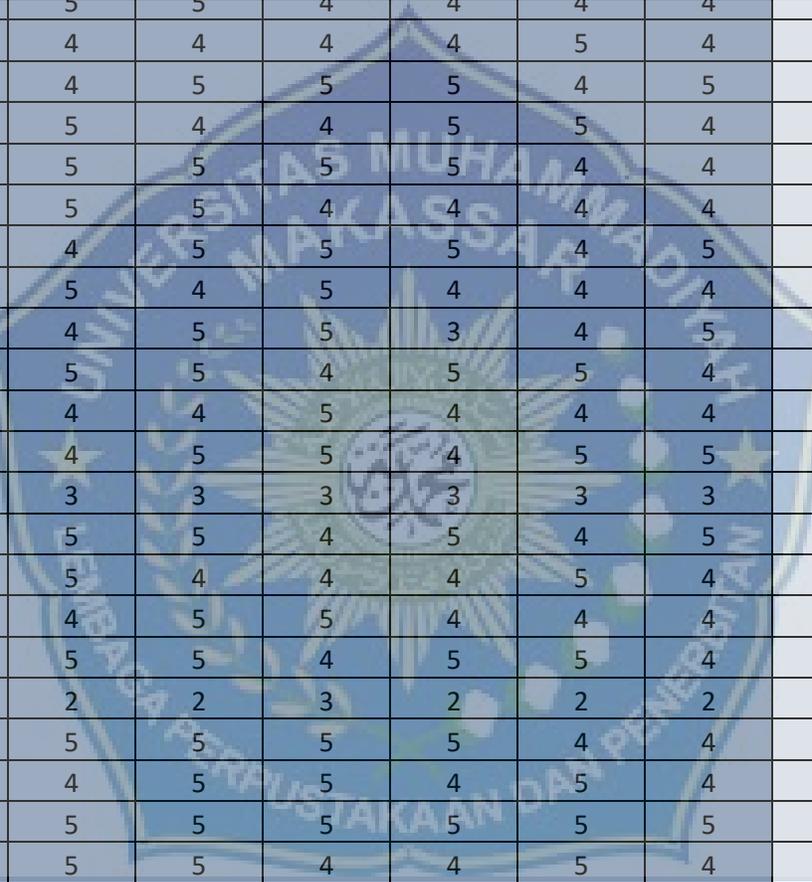
| X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|----|
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 30 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 31 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 31 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 31 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 34 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 31 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 16 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 32 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 33 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 30 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 31 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 32 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 32 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 31 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 31 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 31 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 31 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 33 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 31 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 32 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 17 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 29 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 31 |

| X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | X3 |
|------|------|------|------|------|------|------|----|
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 30 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 13 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 13 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |

| Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y |
|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 31 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 32 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 30 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 30 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 32 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 32 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 31 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 28 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 32 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 32 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 32 |



| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 18 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 30 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 31 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 30 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 29 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 32 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 31 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 32 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 31 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 33 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 33 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 30 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 32 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 15 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 32 |

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 |