# PENGARUH *SELF EFFICACY*, *TEAMWORK*, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI TEKNIK PERUMDA AIR MINUM TIRTA AYU KABUPATEN TEGAL

**SKRIPSI**

Oleh :

# DHITA SABRINA LARASATI NPM : 4120600196

Diajukan Kepada :

# PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL 2024

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, *TEAMWORK*, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI TEKNIK PERUMDA AIR MINUM TIRTA AYU KABUPATEN TEGAL**

# SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

# DHITA SABRINA LARASATI NPM : 4120600196

Diajukan Kepada :

# PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL 2024

ii



iii



iv

# MOTTO DAN PERSEMBAHAN

1. **MOTTO**

“ Orangtua dirumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan, jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab letihmu tak sebanding dengan perjuangan mereka menghidupimu”.

# Persembahan

Dalam perjalanan panjang ini, saya ingin mengucapkan terimakasih kepada mereka yang telah ikut berpartisipasi memberikan dukungan, do’a, inspirasi, dan menjadi penyemangat dalam penulisan skripsi ini.

* 1. Terimakasih kepada Allah SWT. yang telah memberikan kemudahan serta memberikan anugerah-Nya sehingga peneliti dapat memberikan hasil yang terbaik kepada orang-orang tersayangnya.
	2. Cinta pertama dan panutanku, Bapak Siswanoto. Beliau memang tidak sempat menyelesaikan pendidikannya sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis sampai saat ini. Dengan memberikan do’a, semangat, dan motivasi yang tiada henti hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga usai.
	3. Pintu surgaku, Ibu Sri Rahayu. Terimakasih sebesar-besarnya penulis berikan kepada beliau atas segala bentuk bantuan, semangat serta do’a yang tidak putus untuk penulis. Sehingga penulis dapat menyelesaika skripsi ini tepat waktu. Banyak sekali pengorbanan yang telah diberikan kepada penulis hingga saat ini, penulis hanya bisa terus menjadi anak perempuan dan anak pertama yang kuat agar menjadi pribadi yang lebih baik lagi.

v

* 1. Adikku tercinta, Intan Anggun Rahayu. Terimakasih sudah ikut serta dalam proses penulis menempuh pendidikan selama ini, terimakasih atas dukungan serta semangat yang terkadang tidak terucap secara lisan, namun kamu sangat berarti untuk kebahagiaan penulis. Tumbuhlah menjadi versi paling hebat ya Adikku.
	2. Terimakasih kepada dosen pembimbing saya Bapak Dr. Ahmad Hanfan, M.M, dan Ibu Sari Wiyanti, S.E.,M.Si. yang telah memberikan arahan serta bimbingan kepada saya dalam proses pembuatan skripsi ini.
	3. Kepada inisial MFA, terimakasih atas dukungan serta semangat yang telah diberikan kepada penulis. Terimakasih sudah bersedia menemani penulis hingga sekarang. Serta keluh kesah, susah, senang penulis dalam penyusunan skripsi ini. Terimakasih atas waktu dan energi yang telah terbuang untuk tetap menemani penulis, semoga hal-hal baik selalu menyertaimu.
	4. Terimakasih kepada teman-teman saya, Nada, Nurul, Liana dan Dian yang sudah menyertai perjuangan saya dalam penulisan skripsi ini. Semoga kelak kita dapat berkumpul lagi dengan versi terbaik masing-masing.
	5. Terimakasih, Almamaterku.

vi



vii

# ABSTRAK

**Dhita Sabrina Larasati, 2024, Pengaruh *Self Efficacy, Teamwork*, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Teknik Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal**

Air menjadi faktor penentu keberlangsungan hidup manusia, untuk mendorong serta membantu manusia dan makhluk hidup lainnya. Untuk mencapai kebutuhan air bersih, masyarakat dapat menggunakan air yang berasal dari pelayanan Perumda Air Minum yang ada dalam tiap daerah. Pada Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal terdapat Divisi Teknik yang bertugas mengatasi beberapa masalah yang ada di lapangan, seperti kebocoran, kelangkaan air di daerah tertentu, dan kuantitas serta kecepatan air.

Metode dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan alat uji yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penilitian ini yaitu seluruh karyawan pada divisi teknik yaitu yang berjumlah 39 karyawan dengan menggunakan sensus atau sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulklan dengan metode kuesioner.

Berdasarkan pengolahan data uji t dan F. (1) Terdapat terdapat pengaruh positif signifikan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Divisi Teknik Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal. Dibuktikan tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,023 < α = 0,05. (2) Terdapat terdapat pengaruh positif signifikan *teamwork* terhadap kinerja karyawan pada Divisi Teknik Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal. Dibuktikan tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 < 0,05. (3) Terdapat terdapat pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Teknik Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal. Dibuktikan tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 < α

= 0,05. (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy, teamwork*, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal. Dibuktikan tingkat signifikansi yang diperoleh sebesar adalah 0,000 < 0,05.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *self efficacy, teamwork*, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal.

**Kata Kunci : *Self efficacy, Teamwork*, dan Disiplin Kerja.**

viii

## ABSTRACT

***Dhita Sabrina Larasati, 2024, The Influence of Self Efficacy, Teamwork, and Work Discipline on Employee Performance in the Engineering Division of Perumda Tirta Ayu Drinking Water, Tegal Regency***

*Water is a determining factor in human survival, to encourage and help humans and other living creatures. To meet their clean water needs, people can use water that comes from Perumda Drinking Water services in each region. At the Tirta Ayu Drinking Water Company, Tegal Regency, there is an Engineering Division which is tasked with solving several problems in the field, such as leaks, water scarcity in certain areas, and the quantity and speed of water.*

*The method in this research is a type of quantitative research with the test tool used, namely multiple linear regression analysis. The population in this research is all employees in the engineering division, namely 39 employees using census or saturated sampling. This research uses primary data collected using the questionnaire method.*

*Based on t and F test data processing, (1) There is a significant positive influence of self-efficacy on employee performance in the Engineering Division of Perumda Air Minum Tirta Ayu, Tegal Regency. It is proven that the significance level obtained is 0.023 < α = 0.05. (2) There is a significant positive influence of teamwork on employee performance in the Engineering Division of Perumda Air Minum Tirta Ayu, Tegal Regency. It is proven that the significance level obtained is*

*0.000 <0.05. (3) There is a significant positive influence of work discipline on employee performance in the Engineering Division of Perumda Air Minum Tirta Ayu, Tegal Regency. It is proven that the significance level obtained is 0.000 < α =*

*0.05. (4) There is a positive and significant influence of self-efficacy, teamwork, and work discipline simultaneously on the performance of employees of Perumda Air Minum Tirta Ayu, Tegal Regency. It is proven that the significance level obtained is 0.000 <0.05.*

*From the results of this research, it can be concluded that self-efficacy, teamwork, and work discipline influence the performance of employees at Perumda Air Minum Tirta Ayu, Tegal Regency.*

## Keywords: Self efficacy, Teamwork, and Work Discipline.

ix

# KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT, berkat Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya kepada kita semua, sehingga kami dapat menyelesaikan proposal penelitian untuk skripsi dengan judul “**Pengaruh *Self Efficacy, Teamwork,* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Teknik Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal**”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk Program Strata (S1) di Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M, Ak, C.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Ahmad Hanfan, M.M, selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Sari Wiyanti, S.E, M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti.

Kami menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi untuk skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi untuk ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal,

Dhita Sabrina Larasati

x

# DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PENGESAHAN iv

[MOTTO DAN PERSEMBAHAN v](#_bookmark0)

[ABSTRAK v](#_bookmark1)

[KATA PENGANTAR x](#_bookmark2)

[DAFTAR ISI x](#_bookmark3)

[DAFTAR TABEL xiii](#_bookmark4)

[BAB I PENDAHULUAN 1](#_bookmark5)

* 1. [Latar Belakang 1](#_bookmark6)
	2. [Rumusan Masalah 9](#_bookmark9)
	3. [Tujuan Penelitian 10](#_bookmark10)
	4. [Manfaat Penelitian 10](#_bookmark11)

[BAB II TINJAUAN PUSTAKA 12](#_bookmark12)

1. [Landasan Teori 12](#_bookmark13)
2. [Penelitian Terdahulu 27](#_bookmark14)
3. [Kerangka Pikir Konseptual 36](#_bookmark16)
4. [Hipotesis 39](#_bookmark18)

[BAB III METODE PENELITIAN 41](#_bookmark19)

1. [Jenis Penelitian 41](#_bookmark20)
2. [Populasi dan Sampel 41](#_bookmark21)
3. [Definisi Konseptual dan Operasional Variabel 42](#_bookmark23)

xi

1. [Metode Pengumpulan Data 45](#_bookmark25)
2. [Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian 47](#_bookmark27)
3. [Metode Analisis 49](#_bookmark28)

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 58

1. Gambaran Umum Obyek Penelitian 58
2. Uji Instrumen Penelitian 71
3. Analisis Data 77
4. Pembahasan 89

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 96

1. Kesimpulan 96
2. Saran 96

DAFTAR PUSTAKA 98

**LAMPIRAN**

xii

Halaman

[Tabel 1 Target dan Realisasi Pemasangan Pipa Divisi Teknik Perumda Air Minum](#_bookmark7)

[Tirta Ayu Kabupaten Tegal Tahun 2022-2023 5](#_bookmark7)

[Tabel 2 Data Rekapitulasi Absensi Bulan September 2022 – September 2023 7](#_bookmark8)

[Tabel 3 Penelitian Terdahulu 33](#_bookmark15)

[Tabel 4 Populasi Karyawan 42](#_bookmark22)

[Tabel 5 Variabel Operasional 44](#_bookmark24)

[Tabel 6 Skala Likert 46](#_bookmark26)

Tabel 7 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin 68

Tabel 8 Karakteristik Responden Menurut Usia 69

Tabel 9 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan 70

Tabel 10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan 72

Tabel 11 Hasil Uji Validitas Self Efficacy 74

Tabel 12 Hasil Uji Validitas Teamwork 75

Tabel 13 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja 76

Tabel 14 Hasil Uji Reliabilitas 77

Tabel 15 Perubahan Data Ordinal ke Interval 78

Tabel 16 Hasil Uji Normalitas 79

Tabel 17 Hasil Uji Multikolonieritas 80

Tabel 18 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 82

Tabel 19 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) 85

Tabel 20 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F-test) 87

Tabel 21 Hasil Analisis Koefisien Determinasi 88

xiii

Halaman

[Gambar 1 Kerangka Berpikir 39](#_bookmark17)

Gambar 2 Struktur Organisasi 62

Gambar 3 Grafik Karakteristik Jenis Kelamin 69

Gambar 4 Karakteristik Responden Menurut Usia 70

Gambar 5 Karakteristik Menurut Tingkat Pendidikan 71

Gambar 6 Hasil Uji Heterokedastisitas 81

xiv

# PENDAHULUAN

# Latar Belakang

Dalam kehidupan ini, air menjadi salah satu sumber daya alam yang penting. Baik itu untuk kelangsungan hidup manusia (pangan) maupun untuk sektor industri. Air menjadi faktor penentu keberlangsungan hidup manusia, untuk mendorong serta membantu manusia dan makhluk hidup lainnya. Terkait hal ini, dibutuhkan penyediaan air untuk tetap menjaga kuantitas serta kwalitas air tersebut (Mohammad Rizky, Irawan Wisnu Wardana, 2013).

Sumber daya tersebut lambat laun akan berkurang seiring berjalannya waktu, diiringi dengan bertambahnya jumlah penduduk di bumi serta karena digunakannya dalam sektor industri. Oleh karena itu, adanya penurunan kuantitas air akan sangat mempengaruhi berjalannya semua aktivitas masyarakat apabila digunakan secara tidak beraturan dan semena-mena (Mohammad Rizky, Irawan Wisnu Wardana, 2013).

Adanya kekhawatiran ini, masyarakat membutuhkan organisasi pusat pelayanan publik terkait pengolahan sumber daya tersebut. Tuntutan dari masyarakatlah yang menjadikan pemerintah semakin fokus membangun organisasi yang lebih berkualitas untuk menangani sumber daya tersebut. Menurut Afandi (2018:12) untuk meningkatkan kualitas hidup ini masyarakat terus menerus berupaya agar memiliki kehidupan yang sejahtera. Sejalan dengan hal tersebut, tuntutan dari masyarakat sebagai konsumen yang terus-

1

menerus menginginkan kualitas yang lebih baik dari sebelumnya. Oleh karena itu, dalam melayani para konsumen harus terus ditingkatkan kearah yang lebih efisien.

Untuk mencapai kebutuhan air bersih, masyarakat dapat menggunakan air yang berasal dari pelayanan Perumda Air Minum yang ada dalam tiap daerah. Adanya Perumda Air Minum di setiap daerah merupakan perusahaan dari pemerintah yang diawasi serta dibawah tanggungjawab pemerintah yang diharapkan dapat melayani serta mengatasi permasalahan air bersih di setiap daerah. Tetapi, ada beberapa perusahaan yang dibawahi secara langsung oleh pemerintah tetapi tidak atau belum dapat memenuhi kebutuhan mengenai air bersih seperti yang diharapkan oleh masyarakat.

Semestinya perusahaan, Perumda Air Minum juga bertujuan untuk mendapatkan profit dan keuntungan. Keberhasilan dalam manajemen dapat dilihat dari bagaimana hasil operasional perusahaan. Menurut Afandi (2018:81) hasil kerja suatu perusahaan dapat dilihat juga dari kinerja para karyawannya mengenai pelayanan publik dan cara mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja dari organisasi memiliki pengaruh yang sangat besar. Kinerja yang baik akan mempengaruhi pencapaian tujuan dari organisasi/perusahaan tersebut.

Menurut Afandi, (2018:84) menyatakan bahwa kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti

yang diharapkan diharapkan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja Tidak hanya itu, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dalam perusahaan, seperti *self efficacy, teamwork*, dan disiplin kerja.

Dari penjelasan diatas, faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu *self efficacy. Self efficacy* merupakan bagian penting dalam teori sosial kognitif atau efikasi diri sebagai kepercayaan terhadap kemampuan dirinya untuk mencapai hasil. Keyakinan diri sebagai kepercayaan terhadap diri sendiri dalam melakukan suatu tindakan guna menghadapi suatu situasi sehingga dapat memperoleh hasil yang diharapkan (Suciono, 2021:13). Semua perusahaan atau instansi harus cermat dalam memilih serta menugaskan individu yang memiliki kepercayaan diri dalam menjalankan tugasnya, untuk meminimalisir terjadinya kesalahan dalam proses untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus teliti untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai yang diperlukan oleh perusahaan terutama dalam kepercayaan dirinya.

Selain *self efficacy*, adapun faktor yang disebabkan oleh *teamwork*. Amirullah (2015:160) menyatakan bahwa *teamwork* merupakan kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu- individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung satu sama lain.

Ada juga faktor selain *self-efficacy* dan *teamwork*, yaitu disiplin kerja. Menurut Afandi (2018:12) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sebagai sebuah organisasi, Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal memiliki visi yaitu menjadi Perusahaan Daerah Air Minum yang profesional di bidang pelayanan air bersih melalui kinerja yang sehat, pemuasan pelanggan, dan pemeliharaan lingkungan. Pada Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal juga terdapat beberapa divisi, salah satunya adalah divisi teknik. Dalam divisi tersebut, dapat dikatakan para karyawannya sebagian besar langsung turun ke lapangan untuk evaluasi serta mengatasi permasalahan yang ada. Divisi teknik mengatasi beberapa masalah yang ada di lapangan, seperti kebocoran, kelangkaan air di daerah tertentu, dan kuantitas serta kecepatan air. Divisi teknik, mereka juga bertugas untuk pemasangan pipa untuk disalurkan dibeberapa titik sesuai permintaan atau lokasi konsumen.

Maka dari itu, untuk mencapai visi tersebut kinerja karyawan haruslah baik, salah satu faktor untuk mendapatkan keberhasilan bagi perusahaan adalah sumber daya manusia yang ada didalamnya, untuk mencapai keberhasilan perusahaan harus memiliki kinerja yang berkualitas.

# Tabel 1

**Target dan Realisasi Pemasangan Pipa Divisi Teknik Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal Tahun 2022-2023**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Bulan** | **Realisasi** | **Target** | **Persentase Realisasi Tahun 2022** | **Persentase Realisasi Tahun 2023** |
| **2022** | **2023** |
| 1. | Januari | 144 | 104 | 120 | 120% | 87% |
| 2. | Februari | 120 | 80 | 120 | 100% | 67% |
| 3. | Maret | 192 | 100 | 120 | 160% | 83% |
| 4. | April | 112 | 56 | 120 | 93% | 47% |
| 5. | Mei | 116 | 107 | 120 | 97% | 89% |
| 6. | Juni | 156 | 116 | 120 | 130% | 97% |
| 7. | Juli | 180 | 112 | 120 | 150% | 93% |
| 8. | Agustus | 138 | 80 | 120 | 115% | 67% |
| 9. | September | 104 | 86 | 120 | 87% | 72% |
| 10. | Oktober | 110 | 104 | 120 | 92% | 87% |
| 11. | November | 125 | 112 | 120 | 104% | 93% |
| 12. | Desember | 108 | 75 | 120 | 90% | 63% |
|  | **Total** | **1.605** | **1.132** | **1.440** |  |

Sumber : Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal Tahun 2022-2023 Berdasarkan data diatas, pemasangan pipa pada tahun 2022-2023

terdapat perbandingan yang signifikan. Karena terlihat pada tahun 2022 total dari realisasi pemasangan pipa sudah mencapai target yaitu sebesar 1.605 titik yang targetnya sebanyak 1.440 titik dalam setahun. Sedangkan pada tahun 2023, pemasangan pipa hanya mencapai 1.132 titik yang dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2023 realisasi tidak mencapai target. Adanya penurunan pada realisasi ini dapat terjadi karena kinerja dari para karyawan yang kurang baik. Sehingga untuk dapat mencapai target yang sudah ditentukan, baiknya menjaga serta memperbaiki kinerja karyawannya dengan evaluasi terus-menerus untuk meningkatkan kinerjanya.

Selain itu, dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada divisi teknik Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal terhadap fenomena *self*

*efficacy* terdapat beberapa permasalahan. Faktor penyebabnya bisa dari internal maupun eksternal, yaitu dari faktor internalnya adalah individu yang membuat kegagalan atau menimbulkan masalah pada saat masih masa percobaan, hal ini dapat menimbulkan rasa ketakutan dalam dirinya untuk melakukan tugasnya. Selain itu, faktor eksternalnya adalah kurangnya support dari keluarga serta teman-teman karyawan lain yang cenderung menyepelekan kemampuannya. Hal ini dapat terjadi karena kurangnya rasa empati dari masing-masing individunya. Merujuk pada penelitian yang dilakukan Wastuti, (2018) dengan judul “Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal”. yang menyatakan bahwa karyawan pada perusahaan tersebut memiliki tingkat keyakinan yang kurang dan dapat menurunkan kinerja serta kegigihan karyawan.

Faktor lainnya seperti *teamwork* pada divisi teknik Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal juga terdapat beberapa fenomena. *Teamwork* merupakan kumpulan beberapa individu yang menjadi satu kelompok untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan perusahaan. Oleh karena itu, masing- masing individu harus fokus melaksanakan tugas mereka secara efisien dan mempunyai standar yang telah ditentukan. Permasalahan yang ada yaitu seperti adanya karyawan yang lebih mementingkan kepentingan pribadi, seperti karyawan yang tiba-tiba meninggalkan tim kerjanya, sedangkan tugasnya belum terselesaikan. Hal ini dapat memberatkan tim kerja lainnya, karena mereka akan merasa tidak dihargai serta merasa direpotkan karena melaksanakan tugas yang merupakan bukan kewajibannya untuk

menyelesaikannya. Merujuk pada penelitian yang dilakukan Suryani (2023) dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Kota Padang” yang menyatakan bahwa kerjasama tim dalam perusahaan ini terdapat kerjasama yang kurang seperti tidak mau menghargai masukan dari teman kerjanya serta cenderung mengedepankan diri sendiri yang berdampak pada ketidakstabilan kinerja tim.

Begitupun dengan disiplin kerja dari para karyawan di divisi teknik Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal dapat dikatakan kurang baik, karena banyak karyawan yang terlambat bahkan absen. Berikut data disiplin kerja yang menyatakan adanya fenomena terhadap disiplin kerja, yaitu tingkat absensi di Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal, sebagai berikut:

# Tabel 2

**Data Rekapitulasi Absensi**

# Bulan September 2022 – September 2023

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Bulan** | **Keterangan** | **Jumlah Karyawan** |
| **Izin** | **Sakit** | **Absen** |
| 1 | September | 2 | 7 | - | 39 |
| 2 | Oktober | 1 | - | - | 39 |
| 3 | November | 4 | 1 | - | 39 |
| 4 | Desember | 6 | - | - | 39 |
| 5 | Januari | 1 | 1 | 3 | 39 |
| 6 | Februari | 2 | 2 | 3 | 39 |
| 7 | Maret | 2 | 1 | 4 | 39 |
| 8 | April | - | 2 | - | 39 |
| 9 | Mei | 2 | 3 | 5 | 39 |
| 10 | Juni | 2 | 1 | 4 | 39 |
| 11 | Juli | 4 | 6 | 5 | 39 |
| 12 | Agustus | 2 | 5 | 6 | 39 |
| 13 | September | 4 | 4 | 8 | 39 |
| **Jumlah** | **32** | **33** | **38** | **39** |

Sumber : Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal Tahun 2022-2023

Dari data tersebut, dapat terlihat adanya peningkatan absensi yang dilakukan oleh karyawan dari Divisi Teknik Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal. Dari bulan September 2022 – Desember 2022 tidak ada karyawan yang tidak hadir, namun masuk tahun 2023 tepatnya bulan Januari hingga Desember ada karyawan yang tidak hadir. Hal tersebut dapat dikarenakan kurangnya rasa tanggungjawab dari masing-masing individunya. Permasalahan tersebut dapat berdampak pada kinerja, yang dianggap pada setiap individunya kurang memiliki rasa untuk taat terhadap aturan yang dibuat oleh perusahaan. Merujuk pada penelitian yang dilakukan Setiana (2017) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya” yang menyatakan bahwa terdapat penurunan jumlah kehadiran selama tiga tahun terakhir yang berdampak pada menurunnya keefektivan kinerja.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan di divisi teknik Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal berkaitan dengan target dan realisasi program diantaranya ada beberapa bulan yang belum mencapai target yang telah ditentukan karena masih adanya karyawan yang kurang *self efficacy, teamwork* dan disiplin kerja. Selanjutnya permasalahan yang ada adalah kurangnya *self efficacy* yang disebabkan oleh faktor internal dan eksternal karyawannya, yaitu karyawan tersebut telah melakukan kesalahan dalam masa percobaan yang akhirnya menimbulkan rasa takut akan melaksanakan tugasnya serta karyawan tersebut cenderung disepelekan dan kurangnya support dari pihak lain. Sedangkan permasalahan pada *teamwork* yaitu masih adanya karyawan yang

semena-mena meninggalkan pekerjaannya walaupun tugasnya belum selesai. Dan juga permasalahan pada disiplin kerja yaitu masih banyak karyawan yang tidak hadir atau absen walaupun masih hari efektif dengan alasan yang bermacam-macam.

Berdasarkan latar belakang, teori, fenomena serta penelitian sebelumnya oleh Suryani (2023) yang berjudul “Pegaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Kota Padang”. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan mengganti salah satu variabel yaitu komunikasi diganti dengan *self efficacy*. Oleh karena itu, peneliti kemudian mengangkat judul penelitian **“Pengaruh *Self Efficacy, Teamwork* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi Teknik Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Te****gal”**.

# Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan fenomena diatas, penulis mengidentifikasikan perumusan masalah sebagai berikut :

* 1. Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada divisi teknik Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal?
	2. Apakah terdapat pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan pada divisi teknik Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal?
	3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi teknik Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal?
	4. Apakah terdapat pengaruh *self efficacy, teamwork*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi teknik Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal?

# Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

* 1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada divisi teknik Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal.
	2. Untuk mengetahui pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan pada divisi teknik Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal.
	3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi teknik Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal.
	4. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy, teamwork,* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi teknik Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal.

# Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan manfaat penelitian sebagai berikut :

* 1. Manfaat Teoritis

Kami berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang pengaruh *self efficacy, teamwork*, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dapat digunakan sebagai referensi atau acuan untuk penelitian yang akan datang di bidang sumber daya manusia.

* 1. Manfaat Praktis
		1. Bagi Mahasiswa

Sebagai referensi dalam pengembangan ilmu di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal, dan sekaligus menjadi titik acuan serta pedoman bagi mahasiswa dalam melakukan penelitian selanjutnya.

* + 1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dari pihak perusahaan mampu mengevaluasi lebih dalam dan lebih baik terhadap kinerja sesuai dengan kemampuan karyawan, khususnya para pemimpin dalam mengambil keputusan yang adil dalam kinerja masing-masing karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Agar tingkat kinerjanya menjadi semakin lebih baik dari sebelumnya.

# BAB II TINJAUAN PUSTAKA

# Landasan Teori

Teori merupakan logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi dan proporsi yang disusun secara sistematis. Landasan teori digunakan untuk menjelaskan variabel-variabel yang diteliti dan memberikan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan dan penyusunan instrument penelitian.

# Kinerja Karyawan

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan harus memiliki anggota atau perangkat yang terdapat dari sumber daya yang dapat berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan. Kinerja individu sangatlah berperan penting dalam pelaksanaan suatu tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja merupakan perilaku aktual yang terdapat dari setiap individu yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan salah satu masalah yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

* + 1. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:84) menyatakan bahwa kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok

12

orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan diharapkan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu tingkat pencapaian atau prestasi yang diberikan oleh karyawan dalam target yang cukup besar dalam menggunakan seluruh kemampuan atau potensi yang dimilikinya.

* + 1. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Afandi (2018:89) menyatakan bahwa ada tiga dimensi atau indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu :

* + - 1. Hasil kerja, yang terdiri dari :
				1. Kuantitas hasil kerja

Kuantitas hasil kerja merupakan hasil kerja yang berhubungan dengan jumlah kerja yang dicapai atau dihasilkan dalam satu periode yang telah ditentukan.

* + - * 1. Kualitas hasil kerja

Kualitas hasil kerja merupakan indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan.

* + - * 1. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Efisiensi dalam bekerja merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan baik tanpa membuang waktu, tenaga atau biaya yang tidak diperlukan.

* + - 1. Perilaku kerja, yang terdiri dari :
				1. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

* + - * 1. Inisiatif

Inisiatif dalam dimensi kinerja merupakan hubungan kemampuan individu untuk memilih dan melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar sebelum adanya perintah.

* + - * 1. Ketelitian

Ketelitian merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas dengan benar dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

* + - 1. Sifat pribadi, yang terdiri dari :
				1. Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam dimensi ini berhubungan dengan kemampuan individu untuk mempengaruhi orang lain menggunakan kekuasaannya, proses interaksi antara pimpinan dan pengikut dalam suatu organisasi.

* + - * 1. Kejujuran

Kejujuran dalam dimensi ini berhubungan dengan kemampuan individu untuk melakukan tugas dengan jujur dan tidak melanggar hukum.

* + - * 1. Kreativitas

Kreativitas adalah kemampuan individu untuk menciptakan gagasan-gagasan yang sesuai dan mewujudkan ide-ide baru serta menyelesaikan masalah personal yang timbul.

* + 1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:87) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

* + - 1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
			2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya
			3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku
			4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seseorang pegawai
			5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan
			6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif
			7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja
			8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhinya agar tujuan tercapai.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh dari faktor internal (dalam diri) serta faktor eksternal (luar individu) yang memiliki keterkaitan yang dapat mempengaruhi kinerja, dimana hal tersebut merupakan modal utama pencapaian kinerja bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

## Self Efficacy

*Self efficacy* atau efikasi diri merupakan keyakinan dalam diri seseorang akan kemampuannya dalam menjalankan tugas atau dalam melakukan sesuatu untuk mencapai keberhasilan dalam situasi serta kondisi tertentu. *Self efficacy* itu sendiri dapat menjadi faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan, karena keyakinan dalam diri setiap individu menjadikan pengaruh berhasil atau tidaknya sebuah tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, penting adanya *self efficacy* untuk menjalankan sebuah tugas untuk memberikan hasil semaksimal mungkin agar dapat mencapai tujuannya.

* + 1. Definisi *Self Efficacy*

S*elf efficacy* merupakan bagian penting dalam teori sosial kognitif atau efikasi diri sebagai kepercayaan terhadap kemampuan dirinya untuk mencapai hasil. Keyakinan diri sebagai kepercayaan terhadap diri sendiri dalam melakukan suatu tindakan guna

menghadapi suatu situasi sehingga dapat memperoleh hasil yang diharapkan (Suciono, 2021:13).

Sedangkan Menurut Ghufron (2012:73) menyatakan bahwa Efikasi diri merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* atau efikasi diri merupakan sikap atau perasaan yakin atas kemampuan diri sendiri sehingga orang yang bersangkutan tidak terlalu cemas dalam tindakan-tindakannya sehingga memiliki dorongan untuk berprestasi serta mengenal kelebihan dan kekurangannya.

* + 1. Dimensi dan Indikator *Self Efficacy*

Menurut Suciono (2021:13) menyatakan bahwa *self efficacy* memiliki 3 dimensi, yaitu : *Dimensi Level, Dimensi Generality,* dan *Dimensi Strength*. Dimensi-dimensi tersebut menggambarkan seberapa besar *self efficacy* dalam diri seseorang dalam mencapai tujuan tertentu, sebagai berikut :

* + - 1. Dimensi *Level* (Tingkat)

Dimensi *level* mengarah pada rentang keyakinan seseorang terhadap kemampuannya menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan yang berbeda. Fokus dimensi ini bukan pada apakah individu dapat mengerjakan tugas tertentu tetapi berfokus pada

apakah individu memiliki efikasi diri untuk membuat dirinya melakukan tugas tertentu dengan menghadapi berbagai hambatan/tantangan. Level tantangan dapat dinilai berdasarkan tingkat keterampilan, tingkat usaha, tingkat ketepatan, tingkat produktivitas, tingkat ancaman atau regulasi yang diperlukan.

* + - 1. Dimensi *Generality* (Keluasan)

Dimensi *generality* menilai rentang keyakinan individu terhadap kemampuannya melakukan aktifitas secara luas atau hanya terbatas pada domain tertentu. Individu dengan efikasi diri yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran dimensi generality meliputi derajat kesamaan aktifitas yang menggambarkan kemampuan individu melakukan aktifitas yang sama dengan yang ditugaskan, modalitas ekspresi (yang ditampilkan dalam perilaku, kognitif, dan efektif), gambaran kualitatif suatu situasi, dan karakteristik individu.

* + - 1. Dimensi *Strength* (Kekuatan)

Dimensi *strength* menekankan pada keyakinan terhadap kekuatan dan kegigihan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas. Semakin kuat efikasi diri seseorang maka semakin besar keyakinannya untuk bertahan melakukan usaha yang keras meskipun menghadapi berbagai hambatan dan rintangan untuk mencapai tujuan. Dimensi ini memberikan gambaran terhadap

keyakinan seseorang bahwa dirinya tidak mudah menyerah menghadapi setiap kesulitan dalam menyelesaikan tugas tertentu.

* + 1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self Efficacy*

Menurut Suciono (2021:14) menyatakan bahwa tinggi rendahnya *self efficacy* seseorang dalam melaksanakan tugas sangat bervariasi. Hal ini disebabkan oleh faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan dirinya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu :

* + - 1. Pengalaman Keberhasilan *(Mastery Experience)*

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada Efikasi diri individu karena didasarkan pada pengalaman pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman dan keberhasilan akan menaikkan Efikasi diri individu sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya.

* + - 1. Pengalaman Orang Lain *(Vicarious Experience)*

Pengalaman terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan efikasi diri dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukan.

* + - 1. Persuasi Verbal *(Verbal Persuasion)*

Pada persuasif verbal individu diarahkan dengan saran, nasehat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan.

* + - 1. Kondisi Fisiologis *(Physiological State)*

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan performansi kerja individu.

## Teamwork

*Teamwork* atau kerjasama tim merupakan salah satu faktor penentu tingkat keberhasilan perusahaan. *Teamwork* sendiri merupakan bentuk kerjasama dengan berbagai individu yang memiliki kepribadian yang beragam dan disatukan menjadi sebuah kelompok/tim. Adanya kerjasama antar individu yang beragam ras, budaya, suku serta etnis, tentunya akan memunculkan ide dan gagasan yang beragam pula. Dengan itu, akan banyak inovasi yang muncul akan adanya kerjasama tersebut.

* + 1. Definisi *Teamwork*

Menurut Amirullah (2015:160) menyatakan bahwa *teamwork* merupakan kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung satu sama lain.

Berdasarkan definisi tersebut, *teamwork* adalah bahwa *teamwork* adalah sistem kerja yang dilakukan oleh dua atau lebih orang untuk mencapai tujuan yang ditetapkan secara bersamaan. *Teamwork* merupakan bentuk khusus dari kelompok kerja yang berbeda dengan bentuk-bentuk kelompok kerja lainnya. Tim beranggotakan orang- orang profesional yang dikoordinasikan untuk bekerja sama dalam menangani suatu tugas atau pekerjaan tertentu.

* + 1. Dimensi dan Indikator *Teamwork*

Menurut Amirullah (2015:168) ada dua dimensi dan indikator dalam

*teamwork*, yaitu:

* + - 1. Keterampilan manajerial *(Managerial Skills)*

Keterampilan manajerial termasuk kemampuan dalam membuat rencana kerja, menentukan tujuan, memantau kinerja, memonitor perkembangan dan memastikan pekerjaan telah dilakukan secara benar, dan lain-lain.

* + - 1. Keterampilan interpersonal *(Interpersonal Skills)*

Keterampilan interpersonal termasuk kemampuan berkomunikasi, saling menghargai pendapat orang lain dan kemampuan menjalin hubungan interpersonal dengan orang lain.

* + 1. Unsur-Unsur Tim yang Efektif

Amirullah (2015:169), mengklasifikasi lima unsur tim yang efektif sebagai berikut :

* + - 1. Lingkungan yang suportif

Kerja tim paling besar kemungkinannya berkembang apabila pimpinan menciptakan lingkungan yang suportif baginya. Tindakan suportif membentuk kelompok mengambil langkah-langkah pertama yang diperlukan untuk membina kerja tim. Langkah ini menjadi landasan bagi pertumbuhan lebih lanjut ke arah kerja sama, saling percaya dan kecocokkan. Sehingga para penyelia perlu mengembangkan iklim yang dapat menimbulkan kondisi tersebut.

* + - 1. Kejelasan peran

Kelompok hanya dapat bekerja sama sebagai suatu tim apabila semua anggotanya mengetahui peran sesama anggota yang lain dengan siapa mereka akan berinteraksi. Seluruh anggota juga harus cukup kuat untuk melaksanakan pekerjaan mereka dan mau bekerja sama. Apabila tingkat pemahaman ini tercapai para anggota dapat ber segera bertindak sebagai sebuah tim berdasarkan

kebutuhan situasi yang bersangkutan tanpa menunggu seseorang untuk memberikan perintah.

* + - 1. Tujuan tinggi

Tanggung jawab utama para manajer adalah menjaga anggota tim agar tetap berorientasi pada tugas mereka secara menyeluruh. Akan tetapi ada kalanya kebijaksanaan organisasi keperluan pencatatan dan sistem imbalan memilah upaya individu dan tidak mendorong kerja tim.

* + - 1. Kepemimpinan yang sesuai

Sebagian tim tugas menunjukkan kurva prestasi serupa dengan teori hidup produk awal tentatif, tahap pertengahan yang produktif dan berangsur angsur menurun setelah beberapa tahun. Ralph Katz mengatakan para anggota memerlukan waktu untuk saling mengenal tetapi kemudian mereka mungkin menutup diri terhadap cara baru mengkaji masalah pada saat mereka semakin terisolasi dari lingkungan mereka. Untuk mencegah stagnasi ini mereka mungkin memerlukan tambahan anggota baru dan penyesuaian kepemimpinan secara seksama dengan lingkungan sekarang.

* + - 1. Kemungkinan masalah tim

Karena rumit dan Dinamik kerja tim peka terhadap semua aspek lingkungan organisasi. Sebagai contoh terlalu banyaknya

perubahan dari bentuk dan perpindahan anggota mengganggu hubungan kelompok dan menghambat pertumbuhan kerja tim

# Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu aturan serta tata tertib yang telah dibuat dengan terstruktur untuk menertibkan seluruh karyawan, tidak hanya itu disiplin kerja juga dapat mencerminkan sikap menghormati dan menghargai atas peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Hal ini dapat menjadikan seorang karyawan menjadi pribadi yang lebih baik serta dapat memperbaiki sistem kinerja dalam suatu perusahaan.

* + 1. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:12) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Dari uraian tersebut dapat dikemukakan disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensi nya. Hal ini dikarenakan dengan disiplin yang tinggi maka para pegawai atau bawahan akan menaati semua peraturan-peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Namun, ada perbedaan sedikit dengan definisi ini, yaitu Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2020:193).

Adapula Menurut Tsaury (2013:127) yang menyatakan bahwa Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan oraganisasi.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap yang harus ditaati oleh para karyawan atas peraturan yang telah dibuat sebagaimana semestinya.

* + 1. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Beberapa disiplin dan indikator disiplin kerja menurut Afandi (2018:21). yang dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi, antara lain :

* + - 1. Ketaatan waktu, yaitu:
1. Masuk kerja tepat waktu, yaitu mengacu pada kemampuan karyawan untuk hadir di tempat kerja pada waktu yang ditetapkan.
2. Penggunaan waktu secara efektif, yaitu menunjukkan kemampuan karyawan untuk menggunakan waktu yang tersedia dengan efektif dan efisien.
3. Tidak pernah bolos kerja, yang menunjukkan kemampuan karyawan untuk menjaga ketepatan, ketelitian, dan ketaatan dalam menyelesaika tugas yang diberikan.
	* + 1. Tanggungjawab kerja, yaitu:
4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, menunjukkan kemampuan karyawan untuk mengikuti dan menjalankan peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.
5. Target pekerjaan, merupakan skala atau tingkat pekerjaan yang telah ditentukan dan harus dipenuhi oleh karyawan.
6. Membuat laporan kerja harian, merupakan suatu catatan pekerjaan karyawan dalam kesehariannya.

Berdasarkan dimensi dan indikator diatas, menyimpulkan bahwa karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan riskan meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa senangjika dapat menyelesaikan tepat waktu, ia mempunyai target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu.

1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang dapat dilakukan dalam menegakkan disiplin kerja menurut Afandi (2020:20) antara lain :

* 1. Faktor kepemimpinan
	2. Faktor kompensasi
	3. Faktor penghargaan
	4. Faktor kemampuan
	5. Faktor keadilan
	6. Faktor pengawasan
	7. Faktor lingkungan
	8. Faktor sanksi hukuman
	9. Faktor loyalitas
	10. Faktor budaya organisasi

# Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dari beberapa sumber yang berbeda-beda. Selain itu, penelitian terdahulu untuk meminimalisir kemungkinan terjadinya kesamaan dengan penelitian ini. Maka dari penelitian sebelumnya yang telah dikaji, terdapat hasil-hasil penelitian terdahulu, sebagai berikut:

* 1. Penelitian Wastuti (2018) yang berjudul “Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirnadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal”. Hasil dari penelitian ini juga menetapkan bahwa efikasi diri memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 72 %. Dari hasil ini diketahui

bahwa masih terdapat 28 % pengaruh dari variabel lain terhadap kinerja karyawan. Hasil lain diperoleh dari penelitian ini, yakni diketahui bahwa subjek penelitian ini para pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal memiliki efikasi diri yang tergolong sangat tinggi dengan kinerja karyawan yang diperoleh juga tergolong sangat tinggi. Hal ini diketahui dengan melihat nilai rata-rata/mean empiriknya efikasi diri (175,08) dan nilai rata- rata hipotetiknya (105). Selanjutnya untuk kinerja karyawan diketahui bahwa mean rata-rata/mean empiriknya (85,88) dan mean hipotetiknya adalah (8).

* 1. Penelitian Juliyanti (2022) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu”. Hasil penelitian dapat diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted (R) diperoleh nilai sebesar 0,809. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan memberikan sumbangan sebesar 0.809 atau 80.9% terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu sedangkan sisanya sebesar 0.191 atau 19,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.
	2. Penelitian Setiana (2017) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan derajat determinasi antara

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Sukapura adalah sebesar 10,24% hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 10,24% dan sisanya 89,76% ( 100% - 10,24%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan perhitungan diatas, maka disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya.

* 1. Penelitian Novalia et al. (2023) yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang”. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh variabel kerjasama tim dan kompetensi terhadap prestasi kerja pada PDAM Tirta Musi Palembang. Maka dapat di simpulkan dari hasil uji parsial (uji-t) dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi pada variabel kerjasama tim kurang dari 0,05 (0,000<0,05) maka Ho ditolak dan Ha diteirima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan dari hasil uji parsial (uji-t) dapat dijelaskan bahwa nilai signifikasi pada variabel kompetensi kurang dari 0,05 (0,000<0,05) maka Ho ditolak dan Ha diteirima. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dan Berdasarkan hasil uji simultan (uji-F) nilai signifikan 0,000

< 0,05 maka dapat disimpulkan secara bersama-sama (simultan) terdapat

pengaruh secara signifikan antara variabel bebas yaitu kerjasama tim dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan.

* 1. Penelitian Suryani (2023) yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Kota Padang”. Penelitian ini8 bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja pada Kantor PDAM Kota Padang. Hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan hasil bahwa kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun, variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor PDAM Kota Padang.
	2. Penelitian Tamimi (2019) yang berjudul “Pengaruh *Self Efficacy*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada UD Roti Matahari Pasuruan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada UD Roti Matahari Pasuruan. Hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan hasil bahwa *Self Efficacy berpengaruh* terhadap Kinerja Karyawan; Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
	3. Penelitian Utari & Islamuddin (2022) yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim, Semangat Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pengelolahan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu”. dapat diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted R

diperoleh nilai sebesar 0.814 (J. Supranto, 2016). Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Kerjasama Tim, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan memberikan sumbangan sebesar 0.814 dan 86.8% terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pengelolahan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu sedangkan sisanya sebesar 0.186 atau 18.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa uji f diterima artinya secara bersamaan variabel Kerjasama Tim, Semangat Kerja, dan faktor Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu.

* 1. Penelitian Pandelaki, (2019) yang berjudul “Pengaruh *Teamwork,* dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Titian Budi Luhur di Kabupaten Parigi Moutong”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *teamwork* dan budaya kerja terhadap kinerja. Hasil dari penelitian ini adalah *teamwork* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
	2. Penelitian Ali & Wardoyo (2021) yang berjudul “Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, TBK Surabaya Bagian Marketing)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai *variabel*

*intervening*. Dalam penelitian ini memperoleh hasil bisa diketahui jika *self efficacy* tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan, dan *self efficacy* memiliki pengaruh signifikan positif kepada kepuasan kerja serta a kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif kepada kinerja.

* 1. Penelitian Kasanah et al. (2022) yang berjudul “Pengaruh *Self Efficacy*, Komitmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Lowokwaru”. Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan tentang pengaruh *self efficacy*, komitmen dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lowokwaru, maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Self Efficacy* (X1), Komitmen (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa ketiga variabel bebas pada penelitian ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai kelurahan Kecamatan Lowokwaru. *Self efficacy*, komitmen dan disiplin kerja masing-masing secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy*, komitmen dan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lowokwaru.

# Tabel 3 Penelitian Terdahulu

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Hasil | Persamaan | Perbedaan |
| 1. | Sri Ngayomi Yudha Wastuti, S.,Psi.,M.Psi.,Psi.(2018) Vol. 1, No.2, hal 35-42 *jurnal.umsu.ac.id/ index.php/biblio* | Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Unit Instalasi Pengolahan Air Sunggal | Ada pengaruh yang positif antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Sunggal | Menggunakan variabel efikasi diri *(self efficacy)* (X) dan kinerja (Y). Danmetode penelitiannya menggunakan metode kuantitatif. | Perbedaan penelitian saya dengan penelitian ini adalah pada variabel X penelitian saya menggunakan *Teamwork* danDisiplin Kerja. |
| 2. | Belti Juliyanti, Vol. 1, 2022[*www.jurnal.umb.a*](http://www.jurnal.umb.ac.id/)[*c.id*](http://www.jurnal.umb.ac.id/) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu | Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA AirMinum (PDAM) Kota Bengkulu. | Menggunakan variabel disiplin kerja(X) dan kinerja (Y). Dan metode penelitiannya menggunakanmetode kuantitatif. | Perbedaan penelitian saya dengan penelitian ini adalah pada variabel X menggunakan *Self Efficacy* dan*Teamwork*. |
| 3. | Adi Robith Setiana,Vol. 2, No. 2,2017*https://d1wqtxts1x zle7.cloudfront.net**/56438293/* | Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya | Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya. | Persamaan penelitian saya dengan penelitian ini adalah pada variabel Disiplin Kerja(X) dan Kinerja (Y). | Perbedaan penelitian saya dengan penelitian ini adalah pada variabel X yaitu *Self Efficacy* dan *Teamwork.* |
| 4. | Nurkardina Novalia, Santi Puspita , Tantri, Vol. 3, No. 5,2023[*https://j-*](https://j-innovative.org/index.php/Innovative)[*innovative.org/ind*](https://j-innovative.org/index.php/Innovative)[*ex.php/Innovative*](https://j-innovative.org/index.php/Innovative) | Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang | Terdapat pengaruh variabel kerjasama tim dan kompetensi tehadap prestasi kerja dan secara parsial terdapat pengaruh variabel kerjasama tim dan kompetensitehadap prestasi kerja, Kerjasama | Persamaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah pada variabel Kerjasama Tim (X). | Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah pada variabel X *Self Efficacy*, Disiplin Kerja dan Y Kinerja. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Hasil | Persamaan | Perbedaan |
|  |  |  | tim dan kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang. |  |  |
| 5. | Suryani,Vol. 01, No. 01,2023*jekobi.iam- indonesia.org* | Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Kota Padang | Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun pada variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawanKantor PDAM Kota Padang. | Persamaan penelitian saya dengan penelitian ini adalah pada variabel X yaitu kerjasama tim dan Disiplin Kerja, serta variabel Y Kinerja. | Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah pada variabel X yaitu komunikasi. |
| 6. | Inten Tamimi, Vol, 2, No. 3 2019[*https://unej.ac.id/*](https://unej.ac.id/handle/123456789/97741)[*handle/12345678*](https://unej.ac.id/handle/123456789/97741)[*9/97741*](https://unej.ac.id/handle/123456789/97741) | Pengaruh *Self Efficacy,* Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada UD Roti Matahari Pasuruan | *Self Efficacy,* Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan bagian produksi UD Roti Matahari Pasuruan, | Persamaan penelitian saya dengan penelitian ini adalah pada variabel X yaitu *Self Efficacy* dan Disiplin Kerja, serta variabelY yaitu Kinerja. | Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah pada variabel X yaitu *Teamwork.* |
| 7. | Dela Utari dan Islamudin,Vol. 3, No. 1, Juli,2022[*www.*](http://www/) *jurnal.imsi.or.id* | Pengaruh Kerjasama Tim, Semangat Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BPKD Provinsi Bengkulu | Dapat disimpulkan bahwa uji f diterima artinya secara bersamaan variabel Kerjasama Tim (X1),Semangat Kerja (X2), dan factor Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja | Persamaan ppenelitian saya dengan penelitian iini adalah pada variabel X Kerjasama Tim (*Teamwork*) dan Disiplin Kerja, sertavariabel Y yaitu Kinerja. | Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah pada variabel X yaitu *Self Efficacy.* |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Hasil | Persamaan | Perbedaan |
|  |  |  | Karyawan (Y) di Pada Kantor Badan Pengelolahan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu. |  |  |
| 8. | Pandelaki, Vol. 6, No. 5,2019[*https://core.ac.uk/*](https://core.ac.uk/download/pdf/298091712.pdf)[*download/pdf/298*](https://core.ac.uk/download/pdf/298091712.pdf)[*091712.pdf*](https://core.ac.uk/download/pdf/298091712.pdf) | Pengaruh *Teamwork,* dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Titian Budi Luhur di Kabupaten Parigi Moutong | *Teamwork* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya kerja kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan | Persamaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah pada variabel Y yaitu Kinerja. | Perbedaan pada penelitian saya dengan peneltian ini adalah pada variabel X yaitu *teamwork* tidak berpengaruhterhadap kinerja. |
| 9. | Fauzan Ali, Vol. 9, No. 1,2021[*https://ejournal.u*](https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17033/15481)[*nesa.ac.id/index.p*](https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17033/15481)[*hp/jim/article/vie*](https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17033/15481)[*w/17033/15481*](https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/17033/15481) | Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, TBK Surabaya BagianMarketing) | *Self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. | Persamaan penelitian saya dengan penelitian ini adalah pada metode penelitiannya menggunakan kuantitatif. | Perbedaan pada penelitian saya dengan penelitian ini adalah pada variabel *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadapkinerja. |
| 10. | Siti Mufidatun Kasanah, Budi Wahono, dan Eris Dianawati,Vol. 12, No. 2,2022[*http://riset.unisma*](http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm)[*.ac.id/index.php/jr*](http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm)[*m*](http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm) | Pengaruh *Self Efficacy*, Komitmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Lowokwaru | *Self efficacy*, komitmen dan disiplin kerja masing-masing secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self efficacy,* | Persamaan penelitian saya dengan penelitian ini adalah pada variabel X yaitu Self Efficacy dan Disiplin Kerja, serta variabel Y Kinerja. | Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya adalah pada variabel X yaitu *Teamwork*. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Hasil | Persamaan | Perbedaan |
|  |  |  | komitmen dan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Lowokwaru. |  |  |

# Kerangka Pikir Konseptual

Kerangka penelitian merupakan suatu pendefinisian serta petunjuk untuk mengetahui pengaruh variabel independent dan dependen. Variabel bebas riset ini yaitu *self efficacy, teamwork*, dan disiplin kerja.

# Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan

*Self Efficacy* merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimiliki seorang individu untuk melaksanakan sebuah tugas serta menghasilkan sesuatu dalam organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Jika *self efficacy* sering menjadi salah satu faktor untuk mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas karena menurunnya tingkat kepercayaan diri serta diikuti dengan menurunnya ketidakyakinan dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan oleh perusahaan, yang mengakibatkan menurunnya efisiensi kinerja karyawan tersebut dan dapat mempengaruhi kualitas perusahaan. Artinya, ada hubungan antara *self efficacy* dan kinerja karyawan Dimana setiap menurunnya *self efficacy* dalam diri seorang karyawan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari Wastuti (2018) menyatakan bahwa *self efficacy*

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

* 1. **Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan**

*Teamwork* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Apabila *teamwork* atau kerjasama tim sangat atau kurang baik, akan mengakibatkan terjadinya ketidakkompakan dalam kelompok tersebut yang akan berdampak negatif terhadap kinerja pada kelompok atau bahkan organisasi tersebut.

Hasil penelitian dari Suryani (2023) yang menyatakan bahwa *teamwork* atau kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

# Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan kesediaan suatu individu untuk menjalankan semua tata tertib yang sudah ada, serta patuh terhadap segala peraturan yang telah berlaku dalam suatu organisasi. Disiplin kerja dapat menjadi salah satu faktor menurunnya kualitas seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Jika suatu individu tidak mempunyai rasa kedisiplinan yang tinggi, akan mempengaruhi kinerjanya, sehingga dapat terjadi penurunan atau keterlambatan dalam menjalankan tugas.

Hasil penelitian dari Juliyanti, (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

* 1. **Pengaruh *Self Efficacy, Teamwork*, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

*Self efficacy* merupakan bagian penting dalam teori sosial kognitif atau efikasi diri sebagai kepercayaan terhadap kemampuan dirinya untuk mencapai hasil. Keyakinan diri sebagai kepercayaan terhadap diri sendiri dalam melakukan suatu tindakan guna menghadapi suatu situasi sehingga dapat memperoleh hasil yang diharapkan (Suciono, 2021:13).

Amirullah (2015:160) menyatakan bahwa *teamwork* merupakan Kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung satu sama lain.

Menurut Afandi (2018:12) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu, *self efficacy, teamwork*, dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu keterkaitan tersebut yang membuat tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian pada hubungan variabel diatas, maka variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), dan variabel bebas yaitu *self efficacy* (X1), *teamwork* (X2), dan disiplin kerja (X3). Kerangka pemikiran penelitian ini ditunjukkan sebagai berikut :

H1

H2

H3

H4

Kinerja (Y)

Disiplin Kerja (X3)

Teamwork (X2)

Self Efficacy (X1)

# Gambar 1 Kerangka Berpikir

**Keterangan :**

: Garis Parsial

: Garis Simultan

# Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono 2019:99).

**H1** : *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada divisi teknik Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal.

**H2** : *Teamwork* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada divisi teknik Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal.

**H3** : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada divisi teknik Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal.

**H4** : *Self efficacy*, *teamwork*, dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama positif terhadap kinerja karyawan pada divisi teknik Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal.

# BAB III METODE PENELITIAN

# Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana peneliti membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

# Populasi dan Sampel

* 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada divisi teknik yang ada di Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal yang berjumlah 39 karyawan.

41

# Tabel 4 Populasi Karyawan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Bagian** | **Jumlah Karyawan** |
| 1 | Kabag Teknik | 1 |
| 2 | Sub Bagian Perencanaan Teknik | 6 |
| 3 | Sub Bagian Produksi | 10 |
| 4 | Sub Bagian Distribusi | 11 |
| 5 | Sub Bagian Pengendalian Kebocoran | 9 |
| 6 | Sub Bagian Perencanaan & Pengembangan TI | 2 |
|  | Total | 39 |

Sumber : Divisi Teknik Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal 2023

* 1. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya akan diteliti dan dapat mewakili keseluruhan dari populasi. Teknik pengambilan sampel dari populasi pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana semua individu dari populasi sebanyak 39 karyawan dijadikan sampel.

# Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

* 1. Definisi Konseptual
		1. Variabel Bebas *(Variabel Independent)*
			1. *Self Efficacy* (X1)

Menurut Suciono (2021:13) menyatakan bahwa *self efficacy* merupakan bagian penting dalam teori sosial kognitif atau efikasi diri sebagai kepercayaan terhadap kemampuan dirinya untuk mencapai hasil. Keyakinan diri sebagai kepercayaan terhadap diri

sendiri dalam melakukan suatu tindakan guna menghadapi suatu situasi sehingga dapat memperoleh hasil yang diharapkan.

* + - 1. *Teamwork* (X2)

Menurut Amirullah (2015:160) menyatakan bahwa *teamwork* merupakan Kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung satu sama lain.

* + - 1. Disiplin Kerja (X3)

Menurut Afandi (2018:12) menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

* + 1. Variabel Terikat *(Variabel Dependent)*
			1. Kinerja

Menurut Afandi (2018:84) menyatakan bahwa kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan diharapkan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

# Tabel 5 Variabel Operasional

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **No Item** | **Skala** | **Sumber** |
| Kinerja (Y) | 1. Hasil kerja | Kuantitas hasil kerja | 1,2 | **Likert** | Afandi, (2018:89) |
|  | Kualitas hasil kerja | 3,4 |
| 2. Perilaku kerja | Inisiatif | 5,6 |
|  | Ketelitian | 7,8 |
| 3. Sifat pribadi | Kejujuran | 9,10 |
| *Self Efficacy* (X1) | 1. Dimensi tingkat | Tingkat keterampilan | 1,2 | **Likert** | Suciono (2021:14) |
|  | Tingkat usaha | 3,4 |
| Tingkat ketepatan | 5,6 |
| 2. DimensiKeluasan | Derajat kesamaan aktifitas | 7,8 |
| 3. Dimensikekuatan | Kekuatan dan kegigihan dalam menyelesaikan tugas | 9,10 |
| *Teamwork*(X2) | 1. Keterampilan manajerial | Kemampuan membuat rencana kerja | 1,2 | **Likert** | Amirullah (2015:168) |
|  | Menentukan tujuan | 3,4 |
| 2. Keterampilan interpersonal | Kemampuan berkomunikasi | 5,6 |
|  | Mampu menjalin hubungan baik | 7,8 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **Indikator** | **No Item** | **Skala** | **Sumber** |
|  |  | Keterampilan memecahkan masalah | 9,10 |  |  |
| Disiplin Kerja (X3) | 1. Ketaatan waktu | Masuk kerja tepat waktu | 1,2 | **Likert** | Afandi (2018:21) |
|  | Penggunaan waktu secara efektif | 3,4 |
| Tidak pernah bolos kerja | 5,6 |
| Pemanfaatan waktu dalam bekerja | 7,8 |
| 2. Tanggungjawab kerja | Dapat memenuhi target kerja | 9,10 |

# Metode Pengumpulan Data

* 1. Kuisioner

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2019:194) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Teknik pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner oleh karyawan divisi teknik Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal.

Menurut Sugiyono (2019:146) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala likert.

# Tabel 6 Skala Likert

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Jawaban** | **Bobot** |
| 1 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |
| 2 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 3 | Netral (N) | 3 |
| 4 | Setuju (S) | 4 |
| 5 | Sangat Setuju (SS) | 5 |

Angka 5 (lima) sangat setuju menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang positif terhadap pernyataan yang diajukan, sedangkan angka 1 (satu) sangat tidak setuju menunjukkan tanggapan yang bersifat negatif.

* 1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2019:304) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit. Dalam penelitian ini wawancara yang digunakan adalah wawancara terbuka. Wawancara terbuka adalah peneliti memiliki kebebasan untuk berbicara secara luas dan mendalam dalam kegiatan wawancara. Pada saat meminta data, peneliti mewawancarai Kasubag Teknik Perumda Air Minum Tirta ayu Kabupaten Tegal.

* 1. Observasi

Observasi dilakukan oleh peneliti ini menggunakan metode pengamatan secara menyeluruh dan detail serta mendalam terhadap objek kajian yang diteliti. Hasil yang diperoleh dalam observasi yang dilakukan peneliti sesuai dengan fenomena adalah terkait data absensi dan keterlambatan karyawan.

# Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Suatu kuesioner atau hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna jika instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki *reliability* (tingkat kehandalan) dan *validity* (tingkat kesahan) yang tinggi. Pengujian dan pengukuran tersebut menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan.

# Uji Validitas

Validitas merupakan sumber informasi data yang dapat di ukur dengan tingkat kevalidan yang nyata. Menurut Arikunto (2013: 211) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat-tingkat kevalidan, atau keahlian suatu instrumen. Uji validitas digunakan untuk menguji korelasi antar skor item dengan skor total. Hal ini untuk menilai bagaimana suatu prosedur instrumen riset hingga evaluasi. Dalam pengujian validitas instrumen, penelitian yang akan digunakan menggunakan teknik korelasi *product moment* yang dirumuskan, (Arikunto 2013: 213) sebagai berikut :

𝑛(∑ 𝑥𝑦) − (∑ 𝑥)(∑ 𝑦)

𝑟𝑥𝑦 =

√{𝑛(∑ 𝑥2) − (∑ 𝑥)2} − {𝑛(∑ 𝑦2) − (∑ 𝑦)2}

Keterangan :

𝑟 = Koefisien Product Moment

𝑥 = Skor Variabel Bebas (X)

𝑦 = Skor Variabel Terikat (Y)

𝑛 = Jumlah Responden

Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur. Uji signifikasi dilakukan dengan para responden diluar sampel penelitian (non responden) yaitu 39 karyawan Divisi Teknik Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal. Pernyataan dikatakan valid apabila nilai 𝑟ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 lebih besar dari 𝑟𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙 untuk *degree of freedom* (df= n-2) = 39-2 = 37, dan tingkat signifikan 0,05 adalah 0,267. Penilaian kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item total correlation*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika 𝑟ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔*>* 0,267, sebaliknya jika

𝑟ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔< 0,267 maka pertanyaan tersebut tidak valid.

# Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen yang menunjukan alat untuk menguji sebagai pengumpul data karena pertanyaan responden sudah mumpuni. Data kuesioner tersebut akan dinyatakan reliabel jika semua data sesuai dengan kenyataannya antara data yang dikumpulkan dengan data sesungguhnya. Apabila datanya sesuai dengan kenyataan, maka berapa kalipun di ambil

tetap akan sama, reliabilitas merujuk pada tingkat kerendahan sesuatu, reliabel artinya dapat dipercaya dan dapat di andalkan yang menggunakan *Cronbach Alpha >* 0,6 (Arikunto 2013: 231).

Rumus :

𝑟11 =

𝑘 [(𝑘 − 1)] [1 −

∑ 𝜎𝑏2]

𝜎𝑡2

Keterangan :

𝑟11 = Koefisien Reliabilitas Alpha

𝑘 = Jumlah Item Pertanyaan

∑𝜎𝑏2 = Jumlah Varian Butir

𝜎𝑡2 = Varian Total

# Metode Analisis

Metode Analisis data yang digunakan pada penelitian yaitu Analisis Regresi Linear Berganda, analisis jalur serta pengujian hipotesis dengan menggunakan *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS).

# Transformasi Data atau Methode of Succesive Interval (MSI)

Analisis data yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan *Methode of Succesive Internal* (MSI) digunakan untuk merubah data yang berskala ordinal menjadi skala interval, (Suliyanto 2018 :142). Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam MSI sebagai berikut:

* + 1. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebar.
		2. Pada setiap butir ditemukan beberapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4,5 dan dinyatakan dalam frekuensi.
		3. Setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut proporsi.
		4. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
		5. Gunakan tabel distribusi normal, dihitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.
		6. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas).
		7. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

SV =

𝐾𝑒𝑝𝑎𝑑𝑎𝑡𝑎𝑛 𝑏𝑎𝑡𝑎𝑠 𝑏𝑎𝑤𝑎ℎ⬚ − 𝐾𝑒𝑝𝑎𝑑𝑎𝑡𝑎𝑛 𝑏𝑎𝑡𝑎𝑠 𝑏𝑎𝑤𝑎ℎ

𝐷𝑎𝑒𝑟𝑎ℎ 𝑑𝑖𝑏𝑎𝑤𝑎ℎ 𝑏𝑎𝑡𝑎𝑠 𝑎𝑡𝑎𝑠 − 𝐷𝑎𝑒𝑟𝑎ℎ 𝑑𝑖𝑏𝑎𝑤𝑎ℎ 𝑏𝑎𝑡𝑎𝑠 𝑏𝑎𝑤𝑎ℎ

# Uji Asumsi Klasik

* + 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel penggangu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2018:161).

* + 1. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2018:161) Uji multikolinieritas bertujuan untuk menilai ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam model regresi ini. Model regresi yang baik seharusnya tidak dilakukannya korelasi antar hubungan variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel itu tidak sesuai orthogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel bebas yang nilainya dari korelasi antar variabel bebas adalah nol. Nilai yang dipakai untuk menunjukan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* ≤ 0,10 atau sama dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) ≥ 10.

* + 1. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari dari residual tetap, maka disebut homoskedastisitas. Namun jika varian dari residual berubah, maka disebut heteroskesdastisitas. Karena data ini menghimpun data yang mewakili beberapa ukuran kecil, sedang, dan besar.

# Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent *self efficacy* (X1), *teamwork* (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependent kinerja karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2019) persamaan regresi linier berganda yang

dipakai adalah sebagai berikut:

Rumus :

# Y = a + β 1X1 + β 2X2 + β 3X3 + e

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

β = Koefisien regresi X1 = *Self Efficacy*

X2 = *Teamwork* X3 = Disiplin kerja e = Standar error

# Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya dari variabel independent terhadap variabel dependent. Maka dapat diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan :

# Uji Parsial

Uji t digunakan untuk menguji signifikasi variasi hubungan antara variabel independent dan dependent, apakah variabel independent yaitu *self efficacy, teamwork*, dan disiplin kerja benar- benar berpengaruh secara individual terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Ghozali, 2018:98). Langkah-langkah dalam melakukan uji t adalah :

* + - 1. Menentukan formulasi hipotesis statistik dan hipotesis alternatifnya.
				1. Rumusan hipotesis nihil dan alternatif untuk variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

H0 : β1 = 0, artinya *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha : β1 ≠ 0, artinya *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

* + - * 1. Rumusan hipotesis nihil dan alternatif untuk variabel *teamwork*

terhadap kinerja karyawan.

H0 : β2 = 0, artinya *teamwork* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha : β2 ≠ 0, artinya *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

* + - * 1. Rumusan hipotesis nihil dan alternatif untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H0 : β3 = 0, artinya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha : β3 ≠ 0, artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

* + - 1. Menentukan taraf signifikan

Taraf signifikan adalah batas toleransi dalam menerima kesalahan dari hasil hipotesis terhadap nilai parameter solusinya. tingkat

kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% (α = 0,05).

* + - 1. Kriteria pengujian

Kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis adalah: H0 diterima jika t hitung ≤ ttabel

H0 ditolak jika t hitung ≥ ttabel

* + - 1. Menghitung thitung

Kesalahan standar estimasi *(standart error of estimate)* diberi simbol Se yang dapat ditentukan dengan menggunakan formulasi

sebagai berikut:

𝑠𝑥1.𝑥2

𝑆𝑏1 =

√[∑ 𝑥2 − 𝑛. 𝑥2] [1 − (𝑟𝑥1. 𝑥2)2]

𝑠𝑥1.𝑥2

𝑆𝑏2 =

√[∑ 𝑥2 − 𝑛. 𝑥2] [1 − (𝑟𝑥1. 𝑥2)2]

Menentukan nilai deviasi standar :

𝑆𝑦𝑥 =

√∑ 𝑌2 − 𝑎. ∑𝑌 − 𝑏. ∑𝑋𝑌

𝑛 − 2

Menentukan t hitung dengan formulasi sebagai berikut :

*t*hitung = 𝛽𝑖

𝑠𝛽𝑖

Keterangan :

t = Besarnya t hitung

βi = Koefisien Regresi Variabel Sβί = Standar Eror Variabel

* + - 1. Kesimpulan

H0 = di terima atau di tolak

# Uji Simultan

Uji statistik F ini pada dasarnya adalah untuk menunjukan apakah semua variabel *independent* yang dimasukan mempunyai pengaruh secara bersama-sama/simultan terhadap variabel *dependent.* Uji ini digunakan untuk menguji kelayakan model *(goodnessof fit)* dalam pengambilan keputusan tingkat signifikan adalah 0,05 (5%) (Ghozali, 2018).

* + - 1. Formulasi Hipotesis

H0 ; β1 ; β2 ; β3 = 0 yang artinya *self efficacy, teamwork*, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1 ; β1 ; β2 ; β3 ≠ 0 yang artinya *self efficacy, teamwork*, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

* + - 1. *Level Of Significance*

*Level Of Significance* yaitu untuk mengetahui signifikansi dari koefisien korelasi yang diperoleh, menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau (α=5%).

* + - 1. Kriteria Pengujian Hipotesis
				1. Jika mempunyai nilai signifikansi < 0,05 maka terdapat pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.
				2. Jika mempunyai nilai signifikansi 0,05 > maka tidak terdapat pengaruh bersama-sama variabel *independen* terhadap variabel *dependen.*
			2. Menghitung Nilai F

Nilai Fhitung dapat dicari dengan rumus:

𝐹 𝐽𝐾𝑟𝑒𝑔 − 𝐾

ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔=(𝐽𝐾𝑟𝑒𝑔/(𝑛−𝑘−1)

Keterangan :

Jkreg = Jumlah kuadrat regresi JKres = Jumlah kuadrat residu k = Jumlah variabel independen n = Jumlah sampel

Menghitung jumlah kuadrat 𝑋 𝑌 dengan rumus :

𝐽𝐾 𝑋1 𝑌 = Σ𝑋1 𝑌 −

Σ𝑋1 𝑌

𝑁

Menghitung jumlah kuadrat total dengan rumus :

𝐽𝐾 𝑌 = Σ𝑌2 −

(Σ𝑌2)

𝑁

Menghitung jumlah kuadrat regresi dengan rumus :

𝐽𝐾𝑟𝑒𝑔 = 𝑏 (𝐽𝐾 𝑋1𝑌)

Menghitung jumlah kuadrat residu dengan rumus

𝐽𝐾𝑟𝑒𝑆 = 𝐽𝐾 𝑌 − 𝐽𝐾𝑟𝑒𝑔

* + - 1. Kesimpulan H0 diterima atau ditolak

# Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) dilakukan untuk melihat adanya pengaruh yang sempurna atau tidak, yang ditunjukkan pada apakah perubahan variabel bebas (*self efficacy, teamwork*, dan disiplin kerja) akan diikuti oleh variabel terikat (kinerja karyawan) pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai *R Square* (R2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel- variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi *dependent* (Ghozali, 2018:97).

Rumus :

KD = r2 x 100%

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi

r = Koefesien variabel bebas dan variabel terikat