

PENGARUH EFKASI DIRI, TEAMWORK, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KOTA TEGAL

THE EFFECT OF SELF-EFFICACY, TEAMWORK, AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE TEGAL CITY HEALTH OFFICE

Silvi Atwa Salsabila¹, Suwandi², Tri Sulistyani³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal

E-mail: silviatwasalsabila@gmail.com¹, suwandi@upstegal.ac.id²,
sulistyani.tri@gmail.com³

ABSTRACT

The objectives of this study are 1) to determine the effect of self-efficacy on employee performance at the Tegal City Health Office, 2) to determine the effect of teamwork on employee performance at the Tegal City Health Office, 3) to determine the effect of workload on employee performance at the Tegal City Health Office, and 4) to determine the simultaneous effect of self-efficacy, teamwork, and workload on employee performance at the Tegal City Health Office. This study employs a quantitative research approach. The type of data used in this study is primary data. The population of this study consists of all employees of the Tegal City Health Office totaling 84 respondents, and the sampling technique used is saturated sampling. Data were collected using questionnaires. The data analysis methods used are Multiple Linear Regression Analysis and the Coefficient of Determination. The results of this study indicate that 1) self-efficacy (X_1) has no significant effect on employee performance (Y) with a significance value of $0.112 > 0.05$, 2) teamwork (X_2) has no significant effect on employee performance (Y) with a significance value of $0.506 > 0.05$, 3) workload (X_3) has a positive and significant effect on employee performance (Y) with a significance value of $0.000 < 0.05$, and 4) based on the F-test results, a significance value of $0.000 < 0.05$ was obtained, indicating that self-efficacy, teamwork, and workload simultaneously have a significant effect on employee performance. The conclusions of this study are 1) self-efficacy has no significant effect on employee performance at the Tegal City Health Office, as evidenced by a significance value of $0.112 > 0.05$, 2) teamwork has no significant effect on employee performance at the Tegal City Health Office, as evidenced by a significance value of $0.506 > 0.05$, 3) workload has a positive and significant effect on employee performance at the Tegal City Health Office, as evidenced by a significance value of $0.000 < 0.05$, and 4) self-efficacy, teamwork, and workload simultaneously have a significant effect on employee performance at the Tegal City Health Office, as evidenced by the F-test significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Self-Efficacy, Teamwork, Workload, and Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tegal. 2) Untuk mengetahui pengaruh *teamwork* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tegal. 3) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tegal. 4) Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, *teamwork*, dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tegal. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal dengan jumlah 84 responden dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dan Koefisien Determinasi. Hasil penelitian ini adalah 1) Efikasi Diri (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) tidak berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,112 > 0,05$. 2) *Teamwork* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) tidak berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,506 > 0,05$. 3) Beban Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. 4) Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa efikasi diri, *teamwork*, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini adalah 1) Efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tegal. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi

sebesar $0,112 > 0,05$. 2) *Teamwork* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tegal. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi sebesar $0,506 > 0,05$. 3) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tegal. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. 4) Efikasi diri, *teamwork*, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tegal. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi uji F sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Efikasi Diri, *Teamwork*, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin cepat menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi. Transformasi digital, globalisasi, dan perubahan pola kerja mengharuskan pegawai memiliki kemampuan yang lebih fleksibel dan responsif (Tanjung, 2025). Di tengah tekanan tersebut, kinerja pegawai sering kali menjadi korban. Banyak pegawai menghadapi kesulitan dalam menyeimbangkan beban kerja yang semakin berat dengan kemampuan dan sumber daya yang tersedia (Islamuddin & Tamri, 2025). Rendahnya efikasi diri membuat pegawai kurang percaya diri dalam menjalankan tugas dan *teamwork* yang kurang efektif menyebabkan hambatan dalam kolaborasi (Lestari et al., 2025).

Kinerja adalah proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja pegawai mendukung tujuan strategis perusahaan Dessler (2020: 202). Kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara pimpinan dan pegawai yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik baik dari pimpinan kepada pegawai maupun sebaliknya dari pegawai kepada pimpinan, demikian penilaian kinerja Schwartz (1999:7). Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan

prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang.

Kinerja pegawai merupakan indikator utama dalam menilai efektivitas sebuah organisasi, yang mencerminkan seberapa baik seorang individu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai berkaitan erat dengan produktivitas, kualitas pelayanan, efisiensi, dan pencapaian tujuan organisasi. Namun, dalam praktiknya, berbagai permasalahan kerap menghambat pencapaian kinerja optimal, seperti kurangnya pemahaman terhadap beban kerja, minimnya kompetensi teknis, lemahnya motivasi, dan sistem evaluasi kinerja yang tidak transparan. Permasalahan umum yang sering ditemukan antara lain ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan pegawai (Saleh & Suprayitno, 2025), ketidakefektifan penerapan sistem kinerja hingga ketidakharmonisan dalam struktur organisasi dan komunikasi antarpegawai (Pamungkas & Aulia, 2025). Tantangan kinerja sering kali berasal dari lemahnya perencanaan, kolaborasi tim yang rendah, serta kurangnya pengembangan sumber daya manusia (Ulhaq, 2024). Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja pegawai harus dimulai dari pembentahan sistem manajemen SDM secara menyeluruh, peningkatan efikasi diri, serta pembentukan budaya kerja

kolaboratif dan adaptif terhadap perubahan.

Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil dalam menjalankan tugas atau mencapai tujuan tertentu. *Self-efficacy* merupakan salah satu aspek penting dari pengetahuan diri yang dapat mempengaruhi berbagai aspek kehidupan sehari-hari, termasuk dalam konteks pekerjaan. Tingkat keyakinan diri (*self-efficacy*) seseorang memiliki peran penting dalam menentukan cara individu menyusun strategi untuk mencapai tujuan, serta dalam membentuk cara pandangnya dan persiapan diri terhadap berbagai tantangan yang mungkin muncul selama proses pencapaian tersebut (Maria et al., 2021).

Konsep ini berakar dari teori kognitif sosial yang dikembangkan oleh Albert Bandura, yang menyatakan bahwa perilaku manusia tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal, tetapi juga oleh keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya. Efikasi diri bukan sekadar rasa percaya diri, melainkan kepercayaan yang spesifik terhadap kemampuan dalam menghadapi tugas tertentu. Misalnya, seseorang mungkin percaya diri secara umum, namun tidak memiliki efikasi diri dalam berbicara di depan umum jika ia merasa tidak mampu melakukannya dengan baik (Bandura, 2006).

Seseorang dengan Tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki motivasi internal yang kuat menunjukkan ketekunan dalam menyelesaikan tugas serta mampu mengelola stres dan tekanan secara lebih efektif. Sebaliknya Tingkat efikasi diri yang rendah dapat menyebabkan keraguan terhadap kemampuan diri sendiri, mudah merasa cemas, serta cepat

menyerah Ketika menghadapi hambatan yang pada akhirnya dapat berdampak negatif dan kerja individu (Tims & Bakker, 2020).

Teamwork adalah orang-orang yang memecahkan masalah bersama-sama untuk mencapai tujuan kelompok. Dalam konteks kerja, *Teamwork* mencerminkan kemampuan anggota kelompok untuk saling berkolaborasi, berbagi tanggung jawab, dan mendukung satu sama lain dalam melaksanakan tugas secara efektif. Kerja sama tim yang baik ditandai oleh komunikasi yang terbuka, koordinasi yang teratur, kepercayaan antar anggota, serta komitmen terhadap tujuan bersama (Leonard 2013: 371).

Teamwork yang efektif dapat meningkatkan efisiensi kerja, mempercepat penyelesaian masalah, serta menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung. Sebaliknya, lemahnya *Teamwork* dapat memicu konflik, miskomunikasi, dan keterlambatan dalam penyelesaian tugas, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap pencapaian hasil kerja. Oleh karena itu, *teamwork* bukan hanya tentang bekerja secara bersamaan, tetapi tentang membangun sinergi yang memungkinkan hasil kerja kolektif lebih baik dibandingkan hasil kerja individu (Yasa et al., 2021).

Beban kerja adalah rasio total waktu yang dihabiskan untuk mengerjakan suatu tugas terhadap total waktu yang dihabiskan untuk bekerja. Beban kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mencapai tingkat produktivitas dan efisiensi yang tinggi dalam bekerja. Jika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas, hal tersebut dapat berdampak negatif terhadap produktivitas (Budiasa, 2021).

Kondisi ini dapat menimbulkan tekanan psikologis, kelelahan fisik, serta

menurunkan tingkat konsentrasi dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas. Beban kerja yang tidak seimbang juga dapat menyebabkan stres kerja yang berkepanjangan, yang berisiko menurunkan motivasi, semangat kerja, bahkan memicu gangguan kesehatan. Sebaliknya, beban kerja yang dikelola dengan baik memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, serta menjaga kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, manajemen beban kerja yang proporsional menjadi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif (Astuti, 2022).

Dinas Kesehatan Kota Tegal adalah sebuah instansi pemerintah daerah yang bertanggung jawab dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan seluruh program serta kegiatan di bidang kesehatan di wilayah Kota Tegal. Lembaga ini berfungsi sebagai pelaksana kebijakan pemerintah kota dalam urusan kesehatan, baik dalam aspek pelayanan kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, promosi kesehatan, maupun pengawasan terhadap sarana dan tenaga kesehatan (Dinas Kesehatan Kota Tegal, 2025).

Dinas Kesehatan Kota Tegal dipilih sebagai objek penelitian karena

memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, sehingga menuntut kinerja pegawai yang tinggi dan profesional. Dalam pelaksanaannya, dinas ini menghadapi berbagai tantangan, seperti peningkatan beban kerja, kebutuhan akan kerja tim yang solid, serta pentingnya kepercayaan diri pegawai (efikasi diri) dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif terkait pengaruh efikasi diri, *Teamwork*, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Tegal.

Fenomena permasalahan yang terjadi di Dinas Kesehatan Kota Tegal berkaitan dengan menurunnya kinerja pegawai secara menyeluruhan, yang tampak dari rendahnya efektivitas kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, serta tidak tercapainya beberapa target indikator kinerja organisasi. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang menunjukkan adanya masalah dalam kinerja pegawai, indikasi potensi masalah kinerja juga terlihat dari data Capaian Indikator Kinerja Utama Dinas Kesehatan Tahun 2024 (Tabel 1).

Tabel 1. Capaian Indikator Kinerja Utama Dinas Kesehatan Tahun 2024

| Sasaran Strategis | Indikator Kinerja Utama | Target | Capaian | % Capaian | Kategori |
|--|---------------------------|--------|---------|-----------|-------------|
| Meningkatnya Derajat Kesehatan Masyarakat | Angka Harapan Hidup | 80,00 | 80,00 | 100,00% | Sangat Baik |
| Meningkatnya Kualitas Kesehatan Masyarakat | Persentase Keluarga Sehat | 65,50 | 45,85 | 70,00% | Cukup |
| | Angka Kematian Ibu (AKI) | 50,00 | 35,00 | 70,00% | Cukup |
| | Angka Kematian Bayi (AKB) | 50,00 | 11,43 | 22,86% | Kurang |
| | Prevalensi DM | 60,00 | 13,72 | 22,87% | Kurang |
| | Prevalensi Hipertensi | 70,50 | 33,53 | 47,56% | Cukup |
| | Prevalensi HIV/AIDs | 55,25 | 12,63 | 22,86% | Kurang |
| | Incident Rate DBD | 80,40 | 18,38 | 22,86% | Kurang |
| | Prevalensi Kusta | 65,83 | 40,79 | 61,96 | Cukup |

| | | | | | |
|--|---|-------|-------|--------|-------|
| | Skor IKM di Fasilitas Pelayanan Kesehatan | 82,75 | 62.33 | 75,32% | Cukup |
| | Rata-Rata Capaian IKU | | | 49.61% | Cukup |

Data diolah Dinas Kesehatan Kota Tegal, 2024

Berdasarkan data yang telah diperoleh peneliti, terdapat variasi yang signifikan dalam capaian kinerja di berbagai indikator. Beberapa indikator mencapai target dengan baik seperti angka harapan hidup, sementara yang lain jauh di bawah target, seperti angka kematian bayi, prevalensi DM, dan

lain-lain. Beberapa indikator menunjukkan kinerja yang sangat rendah, seperti angka kematian bayi (AKB), prevalensi DM, prevalensi HIV/AIDS, dan insiden rate DBD. Ini menunjukkan adanya masalah serius dalam program-program yang terkait dengan indikator-indikator. Pada rata-rata capaian IKU adalah 49.61%, yang dikategorikan "Cukup". Hal ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan, kinerja Dinas Kesehatan belum optimal serta terdapat kategori kinerja mulai dari sangat baik, cukup dan kurang, hal ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai yang tidak merata.

Berdasarkan hasil observasi lapangan dan wawancara dengan sejumlah pegawai, ditemukan bahwa salah satu faktor utama yang memengaruhi penurunan kinerja ini adalah rendahnya tingkat efikasi diri pegawai. Banyak pegawai merasa ragu dan tidak yakin bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pimpinan, terutama ketika tugas tersebut bersifat kompleks atau melibatkan tanggung jawab besar. Keraguan ini berdampak langsung pada produktivitas dan keberanian untuk mengambil inisiatif.

Pada Dinas Kesehatan Kota Tegal ditemukan pula bahwa kerja sama tim di lingkungan kerja masih sangat

lemah. Hubungan antar pegawai cenderung kaku dan tidak terbuka, karena adanya kekhawatiran bahwa komunikasi yang terlalu terbuka dapat menimbulkan konflik baru. Ketegangan antar individu atau antar bagian menyebabkan munculnya sikap saling curiga dan menghindar, sehingga proses koordinasi dan kolaborasi menjadi tidak efektif. Hal ini sangat merugikan, terutama dalam pelaksanaan program-program lintas bidang yang menuntut sinergi dan kerja sama yang kuat.

Permasalahan lain yang sangat mencolok adalah pemberian beban kerja. Jumlah pegawai yang ada tidak sebanding dengan volume tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan. Kondisi ini diperparah dengan seringnya pegawai ditugaskan dalam kegiatan-kegiatan tambahan seperti penyelenggaraan event kesehatan, seminar, atau kegiatan promosi kesehatan masyarakat yang tidak termasuk dalam job description utama mereka. Akibatnya, beban kerja menjadi berlebihan, jam kerja sering melewati batas normal, dan pegawai mengalami kelelahan baik secara fisik maupun mental.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri, *teamwork*, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Tegal. Pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai, serta mengoptimalkan pelayanan kesehatan di Kota Tegal.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan data primer untuk menganalisis hubungan sebab–akibat antara dua atau lebih variabel. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal yang berjumlah 84 orang dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh karena ukuran populasi yang relatif kecil. Pengumpulan data dilakukan secara langsung di lapangan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner tertutup dengan skala Likert. Skala pengukuran disesuaikan dengan karakteristik variabel, yaitu skala

frekuensi untuk variabel kinerja pegawai dan skala tingkat persetujuan untuk variabel efikasi diri, *Teamwork*, dan beban kerja, sehingga data yang diperoleh dapat digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel secara objektif dan sistematis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Data dinystakan berdistribusi normal apabila nilai $\text{sig} > 0,05$. Apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji kolmogorov smirnov yang dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 84 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 17.1758333 |
| | Std. Deviation | 3.30239948 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .096 |
| | Positive | .088 |
| | Negative | -.096 |
| Test Statistic | | .096 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .056 ^{c,d} |

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2025)

Dari tabel 19 diatas hasil uji normalitas menggunakan kolmogorov smirnov didapatkan hasil signifikan dari uji normalitas 0,056 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan uji normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal karena telah memenuhi syarat yaitu nilai yaitu nilai signifikan 0,05.

Uji Multikolinearitas

Deteksi multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) < 10 dan nilai Tolerance $> 0,01$ maka model dapat dikatakan terbatas dari multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|------------|-------------------------|-----|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |

| | | |
|-------------------|------|-------|
| Efikasi Diri (X1) | .995 | 1.005 |
| Teamwork (X2) | .993 | 1.007 |
| Beban Kerja (X3) | .998 | 1.002 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil tabel uji multikolinearitas di atas, diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel Efikasi Diri (X1) sebesar $0,995 > 0,10$, nilai Tolerance untuk variabel Teamwork (X2) sebesar $0,993 > 0,10$, serta nilai Tolerance untuk variabel Beban Kerja (X3) sebesar $0,998 > 0,10$. Sementara itu, nilai VIF untuk variabel Efikasi Diri (X1) sebesar $1,005 < 10,00$, nilai VIF untuk variabel Teamwork (X2) sebesar $1,007 < 10,00$, serta nilai VIF untuk variabel Beban Kerja (X3) sebesar $1,002 < 10,00$. Berdasarkan dasar

pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat ketidaksamaan varians selain yang diamati dari sisa pengamatan dalam model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas Uji Glesjer

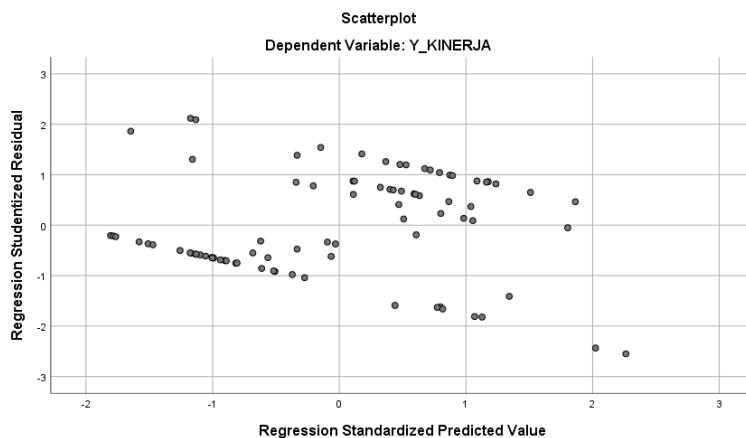
| Model | Coefficients ^a | | | | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 9.001 | 1.949 | 4.620 | .000 |
| | Efikasi Diri (X1) | -.025 | .031 | -.818 | .416 |
| | Teamwork (X2) | -.061 | .044 | -.153 | .171 |
| | Beban Kerja (X3) | -.002 | .037 | -.006 | .954 |

a. Dependent Variable: AbsUt

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel uji Glejser di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Efikasi Diri (X1) sebesar 0,416, nilai signifikansi untuk variabel Teamwork (X2) sebesar 0,171, serta nilai signifikansi untuk variabel Beban Kerja (X3) sebesar 0,954. Karena nilai signifikansi ketiga variabel

tersebut lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji Glejser dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model regresi dinyatakan memenuhi asumsi homoskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil gambar diatas dengan menggunakan grafik scatterplot menunjukkan bahwa tidak ditemukannya pola tertentu yang teratur dan titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui apakah setiap variabel independen berkorelasi positif atau negatif, dan hubungan antar variabel independen dan dependen.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.127 | 5.659 | | .553 | .582 |
| | Efikasi Diri (X1) | .144 | .090 | .158 | 1.608 | .112 |
| | Teamwork (X2) | -.086 | .129 | -.066 | -.668 | .506 |
| | Beban Kerja (X3) | .481 | .106 | .444 | 4.523 | .000 |

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan dari tabel 21 diatas pada kolom Unstandardized Coefficients tertara nilai constanta sebesar 3.127, Efikasi Diri (X1) 0.144 dan Teamwork (X2) -0.086 dan Beban Kerja (X3) 0.481 dengan demikian dapat ditulis persamaan regresi menjadi bentuk persamaan berikut:

$$Y = 3.127 + 0.144 X_1 - 0.086 X_2 + 0.481 X_3$$

Nilai persamaan regresi di interpretasikan sebagai berikut :

- Nilai constant sebesar 3.127 berarti jika variabel independen yaitu Efikasi Diri dan Teamwork dan Beban Kerja memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel dependen Kinerja Pegawai sebesar 3.127 satuan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Efikasi Diri (X1) sebesar 0.144 bertanda positif artinya

- terdapat pengaruh positif Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal. Artinya semakin baik Efikasi Diri akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal. Sebaliknya jika semakin tidak baik Efikasi Diri Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal, maka akan menyebabkan penurunan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel *Teamwork* (X2) sebesar -0.086 bertanda negatif artinya terdapat pengaruh negatif *Teamwork* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal. Artinya semakin baik *Teamwork* Dinas Kesehatan Kota Tegal, maka tidak menyebabkan peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal. Sebaliknya jika semakin tidak baik *Teamwork*, maka akan menyebabkan penurunan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal.
 4. Nilai koefisien regresi untuk variabel Beban Kerja (X3) sebesar 0.481 bertanda positif artinya terdapat pengaruh positif Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal. Artinya semakin baik Beban Kerja Dinas Kesehatan Kota Tegal, maka akan menyebabkan peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal. Sebaliknya jika semakin tidak baik Beban Kerja, maka akan menyebabkan penurunan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal

Uji Hipotesis

Uji Parsial (uji t)

Uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap interpretasi variabel dependen. Jika nilai t hitung memiliki tingkat signifikansi 0,05 maka variabel independen memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Sumber: Data diolah SPSS 26 (2025)

| Model | | Coefficients ^a | | | |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|-------|------------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Beta | t |
| | | B | Std. Error | | |
| 1 | (Constant) | 3.127 | 5.659 | | .553 .582 |
| | Efikasi Diri (X1) | .144 | .090 | .158 | 1.608 .112 |
| | <i>Teamwork</i> (X2) | -.086 | .129 | -.066 | -.668 .506 |
| | Beban Kerja (X3) | .481 | .106 | .444 | 4.523 .000 |

a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 6 di atas hasil uji parsial dengan signifikan 5% menggunakan nilai t tabel 1,990. Hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Variabel Efikasi Diri (X1)

Variabel efikasi diri (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai signifikansi $0,112 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,608 < t$ tabel 1,990 yang artinya H_1 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa efikasi diri

- secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal.
- b) Variabel *Teamwork* (X2)
Variabel *teamwork* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai signifikansi $0,506 > 0,05$ dan nilai t hitung $-0,668 < t$ tabel 1,990 yang artinya H2 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa *teamwork* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal.
- c) Variabel Beban Kerja (X2)
Variabel beban kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai

signifikansi $0,000 > 0,05$ dan nilai t hitung $4,523 < t$ tabel 1,990 yang artinya H0 ditolak dan H3 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel terikat.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 905.185 | 3 | 301.728 | 8.047 | .000 ^b |
| | Residual | 2999.567 | 80 | 37.495 | | |
| | Total | 3904.752 | 83 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Predictors: (Constant), Efikasi Diri, *Teamwork*, Beban Kerja

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2025)

Dari tabel 23 hasil uji F simultan di atas, menunjukkan bahwa tingkat signifikansi 0,000 dan nilai f hitung sebesar $8,047 > F$ tabel 2,72. Maka dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri, *Teamwork*, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Tegal.

Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Penggunaan koefisien determinasi untuk mencari besar variasi suatu variabel bebas dapat menjelaskan keseluruhan variasi variabel bebas. Pengujian ini untuk mengukur pengaruh suatu variabel bebas terhadap kenaikan ketika nilai salah satu variabel berubah.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary ^b | | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|---------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | R | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .481 ^a | .232 | .203 | 6.12328 | |
| a. Predictors : (Constant), Efikasi Diri, <i>Teamwork</i> , Beban Kerja b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai | | | | | |

Sumber: Data diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil tabel *Model Summary* di atas, diketahui bahwa nilai

Adjusted R Square sebesar 0,203 atau 20,3%. Hal ini menunjukkan bahwa

variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Efikasi Diri, *Teamwork*, dan Beban Kerja sebesar 20,3%, sedangkan sisanya sebesar 79,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dari pembahasan yang diuraikan sebelumnya mengenai efikasi diri, *teamwork*, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tegal, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tegal. Dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,112 > 0,05$.
2. *Teamwork* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tegal. Dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,506 > 0,05$.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tegal. Dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Efikasi diri, *teamwork*, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Tegal. Dibuktikan dengan nilai signifikansi uji F sebesar $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang KCU Kalimalang (Doctoral dissertation, UNSADA). <http://repository.unsada.ac.id/id/eprint/5243>.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (11th ed.). London: Kogan Page.
- Astuti, I. P. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kaliwates Jember. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jember. <https://jurnal.unmuhammadiyah.ac.id/index.php/PROCEEDING/article/view/8707>
- Audia, L., Sutrisno, S., Kadir, A., & Abdurrahman, Z. (2021). Pengaruh Efikasi Diri, Penghargaan Diri, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Muara Teweh Kabupaten Barito Utara. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 11(2), 124–137. <https://pdp-journal.hangtuah.ac.id/index.php/jurnal/article/view/73>.
- Bandura, A. (2006). *Guide To The Construction Of Self-Efficacy Scales*. Self-Efficacy Beliefs of Adolescents, 307–337.
- Bandura, A. (2017). *Cultivate Self-efficacy for Personal and Organizational Effectiveness*. The Blackwell Handbook of Principles of Organizational Behaviour, 125–141.
- Br Situmorang, A. D., & Ismayuni, T. U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kerja Sama Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Desa Munte Kabupaten Karo Sumatera Utara. *Jurnal Education and Development*, 11(3), 350–353. <https://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/view/5073>.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan*

- Kinerja Sumber Daya Manusia. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Dira, A. A., Kusniawati, A., & Muhibin, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Teamwork terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis). *Business management and entrepreneurship journal*, 2(2).
<https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/2495>.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). United State: Pearson.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2010). *Teori kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, L., Lestari, D. A., Putri, D. S., Fitriyani, A. A. N., & Sijabat, R. (2025). Kolaborasi Tim dan Efektivitas Kinerja Organisasi. *Journal of Literature Review*, 1(2), 282-291.
<https://ojs.indopublishing.or.id/index.php/jlr/article/view/178>.
- Islamuddin, I., & Tamri, M. (2025). *SDM Berbasis Kinerja Membangun Organisasi Unggul*. <http://repository.umb.ac.id/id/eprint/1326>.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017).
- Organizational behavior. Pearson Education Limited.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Laily, N., & Wahyuni, D. U. (2018). *Efikasi Diri dan Perilaku Inovasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Leonard, E. C. (2013). *Supervision: Concepts and Practice of Management* (12th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Maini, Y., & Tanno, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Teamwork dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal BONANZA: Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 31-50.
<https://www.academia.edu/download/81194635/pdf.pdf>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rusdakarya.
- Mardani, R. M. A. Y. R. M., & Rachmadi, K. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai PPNPN Kantor BPN Kabupaten Malang). *Jim.Unisma.Ac.Id*, 11(1), 113-122.
<https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/20589/15354>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (J. Sadeli, Ed.). Jakarta: Karya Salemba Empat.
- McShane, S. L., Von Glinow, M. A. Y., Von Glinow, M., & Mcshane, S. (2010). *Organizational behavior*. New York, NY: McGraw-Hill Irwin.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia (Cetakan Kesembilan). Mandar Maju.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
<https://scholar.archive.org/work/7p74q3bwfzegzkr4cetvq6x5ra/access/wayback/https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil/article/download/65/23>.
- Purwana, K., & Rahayu, G. N. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta). *Jurnal Bisnis*, 10(1), 19–30.
<https://www.jurnal.stieb-perdanamandiri.ac.id/index.php/ilejurnalojs/article/view/18>.
- Putri, G., Saifudin, A., & Wijaya, G. (2023). Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPM. *Nian Tana Sikka: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(3), 1-17.
<https://ejournal-nipamof.id/index.php/NianTanaSikka/article/view/46>.
- Rahmi, F. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Kepemimpinan, Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Senapelan. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 2(1), 56-62.
<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2445214&val=23342>
- Riyani, & Azizah, S. N. (2024). Pengaruh Human Relation, Efikasi Diri, Beban Kerja, dan Burnout terhadap Kinerja (Studi pada Tenaga Kesehatan Puskesmas Karanggayam 1). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis, Akuntansi*, 6(2), 203–227.
<https://jurnal.universitasputrabangsaa.ac.id/index.php/jimmba/article/view/552>
- Shinta Ramadanis, Netti Indrawati, & Afni Yeni. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 99–109.
<https://scholar.archive.org/work/fexhx54norgcpaivbsfgnliuem/access/wayback/https://journal.amikvetaran.ac.id/index.php/optimal/article/download/941/747>.
- Sianipar, F., & Hutabarat, R. J. H. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT DPPKAD Kecamatan Tanjung Lago Kabupaten Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. *Strategi: Jurnal Manajemen*, 13(5), 370–380.
<https://ejournal.univ-tridinanti.ac.id/index.php/strategi/article/view/202>.
- Suciono, W. (2021). *Berpikir kritis (tinjauan melalui kemandirian belajar, kemampuan akademik dan efikasi diri)*. Penerbit Adab.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- 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.
<http://journal.uinsgd.ac.id/index.php/komitmen/article/view/8288>.

- Sulyanto, P., & MM, P. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Skripsi.* Yogyakarta: Andi Publisher.
- Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy*, 1(2), 101-114. <https://www.neliti.com/publications/406651/dampak-beban-kerja-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-pegawai>.
- Tanuwijaya, H. (2025). *Manajemen Perubahan dalam SDM*
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2020). Job crafting and Self-Efficacy: Implications for Well-Being And Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(3), 168–181. <https://doi.org/10.1037/ocp0000175>
- Wehelmina, R. (2021). *Manajemen Kinerja.* Journal of Chemical Information and Modeling (Vol. 53).
- Yasa, I. W. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Gede, I. K. (2021). Pengaruh Teamwork Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Valent Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 778-785. <https://www.academia.edu/download/105232541/478493063.pdf>.