

PENGARUH *TEAMWORK*, *SELF EFFICACY*, DAN BEBAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV MALALA KABUPATEN KEDIRIDestri Aprilia¹, Beny Mahyudi Saputra², Edi Murdiyanto³
Manajemen, Universitas Islam Kediri, Kediri, Indonesiadestriapril014@gmail.com, Saputrabeny@gmail.com, edimurdiyanto@uniska-kediri.ac.id

Abstract

This study aims to examine the influence of teamwork, self-efficacy, and workload on employee work effectiveness at CV Malala, Kediri Regency. Using an associative quantitative approach with a saturated sampling technique, all 30 employees were included as the sample. Data were analyzed using SPSS version 26 with various statistical tests: validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results show that teamwork has an insignificant partial effect on work effectiveness (Sig. 0.789 > 0.05; $t = -0.270 < 2.056$), while self-efficacy has a significant partial effect (Sig. 0.000 < 0.05; $t = 9.152 > 2.056$). Workload also shows an insignificant partial effect (Sig. 0.542 > 0.05; $t = 0.618 < 2.056$). However, when tested simultaneously, all three variables significantly influence work effectiveness (Sig. 0.000 < 0.05; $F = 4.673 > 2.98$). These variables together contribute 83.8% to employee effectiveness, with the remaining 16.2% influenced by factors outside this study.

Keywords: *Teamwork, Self-Efficacy, Workload, Work Effectiveness*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menjelaskan pengaruh *teamwork*, *self efficacy*, dan beban kerja terhadap efektivitas kerja karyawan CV Malala Kabupaten Kediri. Menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif dengan teknik sampel jenuh, seluruh populasi sebanyak 30 karyawan dijadikan sampel. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *teamwork* berpengaruh namun tidak signifikan terhadap efektivitas kerja (Sig. 0,789 > 0,05; $t_{hitung} -0,270 < t_{tabel} 2,056$). *Self efficacy* berpengaruh signifikan (Sig. 0,000 < 0,05; $t_{hitung} 9,152 > t_{tabel} 2,056$). Beban kerja juga tidak signifikan (Sig. 0,542 > 0,05; $t_{hitung} 0,618 < t_{tabel} 2,056$). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja (Sig. 0,000 < 0,05; $F_{hitung} 4,673 > F_{tabel} 2,98$), dengan kontribusi sebesar 83,8% dan sisanya 16,2% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: *Teamwork, Self Efficacy, Beban Kerja, Efektivitas Kerja*

Article history

Received: Mei 2025

Reviewed: Mei 2025

Published: Mei 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed

under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi yang semakin kompleks, sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia menjadi peran penting dalam mengelola dinamika hubungan antara individu dan organisasi, serta dalam menghadapi tantangan-tantangan baru seperti perubahan teknologi dan demografi. Manajemen sumber daya manusia mendorong karyawan atau pekerja untuk merangkul, memanfaatkan, mengembangkan, dan mengangkat semangat para karyawan atau pekerja untuk mencapai tujuan bersama pada perusahaan. Untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan, salah satu aspek terpentingnya adalah manusia. Oleh karena itu, sangat penting untuk memaksimalkan potensi manusia guna memastikan bahwa setiap individu memberikan kontribusi sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan, yang pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas kerja secara keseluruhan.

Seperti yang dikemukakan oleh Paat et al., (2023: 917) Efektivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kegiatan organisasi yang harus dikembangkan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Tujuan organisasi akan tercapai apabila mempunyai sumber daya manusia yang kuat, mampu, dan berkualitas sehingga mampu memberikan kontribusi yang terbaik dan meningkatkan taraf kerja organisasi, masyarakat, atau bahkan karyawannya sendiri. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya dalam bekerja yaitu kerja sama tim atau teamwork.

Teamwork atau kerja sama tim adalah salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Sude & Asi (2021: 171) Teamwork merupakan salah satu jenis interaksi sosial antara sekelompok orang dengan keterampilan, kemampuan, perspektif, dan latar belakang berbeda yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Meski terdapat perbedaan di antara mereka, namun tujuan bersama mereka adalah sebuah ikatan yang mengukuhkan mereka sebagai sebuah tim. Hasil dari penelitian Tumbuan, Pandowo, Lumintang (2023) menunjukkan teamwork berpengaruh positif signifikan terhadap efektivitas, hal ini berarti bahwa semakin meningkatnya teamwork pada perusahaan, maka semakin bisa tercapainya efektivitas kerja pada perusahaan, sedangkan hasil dari penelitian Aminartha dan Akmal (2021) menunjukkan bahwa teamwork berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya sendiri atau disebut dengan self efficacy atau efikasi diri. Menurut Mujiatun et al., (dalam Tamawiy et al., 2023: 1135) mengemukakan bahwa self efficacy merupakan keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan dan tanggung jawabnya. Self efficacy memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana seseorang menerapkan upaya dan tanggung jawabnya, serta bagaimana mereka bereaksi terhadap kegagalan atau kesulitan. Menurut dari penelitian Tamawiy, Lengkon, dan Kojo (2023) menunjukkan bahwa Self Efficacy berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja, hal ini dapat diartikan bahwa semakin tingginya rasa kepercayaan terhadap kemampuan diri sendiri, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja karyawan, sedangkan menurut hasil penelitian dari Lukar, Tewel, dan Jan (2023) menunjukkan bahwa secara parsial self efficacy berpengaruh positif tapi tidak signifikan.

Selain itu, efektivitas kerja seorang karyawan juga dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang dimilikinya. Beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi efektivitas kerja karena menyebabkan kelelahan dan stres, yang mengurangi konsentrasi, produktivitas, dan sebagainya. Menurut pendapat yang disimpulkan oleh Rayhan et al., (2022: 3) beban kerja adalah kemampuan karyawan dalam menerima pekerjaannya, hal ini berdampak pada efektivitas dan kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Dari beberapa penelitian beban kerja telah menjadi perhatian seperti yang dikemukakan pada penelitian Sari dan Arini (2021) dimana hasil dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja

memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja. Sedangkan hasil dari penelitian Karundeng, Lapian, dan Uhing (2024) menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan

Sistem lembur kerja di CV Malala Kabupaten Kediri berkaitan erat dengan beban kerja yang tinggi dan tenggat waktu ketat, sehingga memerlukan teamwork yang solid. Kurangnya koordinasi tim dapat menghambat penyelesaian tugas dan meningkatkan tekanan individu. Selain itu, self efficacy atau keyakinan diri karyawan penting untuk menyelesaikan pekerjaan dengan percaya diri, terutama dalam situasi lembur. Sebagai perusahaan di bidang teknologi lalu lintas, CV Malala menghadapi tugas berat di lapangan dengan risiko tinggi. Oleh karena itu, sinergi antara teamwork, self efficacy, dan beban kerja diperlukan untuk mencapai efektivitas kerja yang optimal.

2. Tinjauan Pustaka

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) memegang peran yang sangat penting dalam setiap organisasi atau perusahaan. Manajemen SDM mencakup berbagai aktivitas yang mempengaruhi lini kerja perusahaan, seperti penelitian dan pengembangan kompetensi karyawan, proses rekrutmen dan pemutusan hubungan kerja, pengelolaan upah atau gaji, serta Evaluasi kinerja tenaga kerja. Memiliki tim manajemen SDM yang handal dan terorganisir tidak hanya menjamin kelancaran operasional, tetapi juga meningkatkan produktivitas, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan mendorong inovasi bagi pengelolaan SDM yang efektif menyebabkan kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan dalam menghadapi tantangan pasar. Menurut Dwi Suseno *et al.*, (2023). Manajemen sumber daya manusia merupakan keterampilan dan kemampuan yang terpadu mulai dari kesejahteraan hingga pemikiran sistematis, analitis, dan kritis yang ada dan terdapat pada setiap manusia.

Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja yang dikemukakan oleh Karundeng *et al.*, (2024: 13) merupakan kemampuan untuk menentukan atau bahkan melaksanakan suatu tugas dengan cara yang paling efisien dan efektif dengan tetap memberikan manfaat. Hal ini erat kaitannya dengan efektivitas kerja dari seorang pekerja atau karyawan. Karyawan harus dapat melaksanakan tugasnya dengan cepat dan tepat. Efektivitas kerja juga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Selain itu, hal ini membantu memaksimalkan penggunaan daya sumber secara efisien. Dengan efektivitas kerja yang tinggi, perusahaan dapat lebih mudah untuk mencapai target. Admosoeprapto (dalam Tumbuan *et al.*, 2023: 3) menyatakan bahwa ada beberapa indikator efektivitas kerja, sebagai berikut : 1. Kualitas kerja, 2. Kuantitas kerja, 3. Tepat waktu.

Teamwork

Teamwork adalah proses kerja sama antara dua individu atau lebih dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Di tempat kerja, karyawan bekerja sama untuk berkontribusi, berbagi ide, menyelesaikan konflik, dan mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama (Tangdialla *et al.*, 2024: 28). *Teamwork* dilakukan untuk mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dengan menggabungkan kemampuan, ide, dan upaya setiap anggota tim. *Teamwork* yang efektif juga memerlukan komunikasi yang jelas, tingkat kepercayaan yang tinggi, dan komitmen untuk bekerja sama. Indikator *teamwork* membantu mengukur sejauh mana tim mampu bekerja secara harmonis, efektif, dan produktif. Pemahaman ini menjadi dasar untuk menciptakan kolaborasi yang lebih optimal. Adawiyah *et al.*, (2019: 262) juga menjabarkan indikator *teamwork* sebagai berikut: 1. Koordinasi, 2. Aktivitas interpersonal, 3. Dukungan antar individu, 4. Kerja sama.

Self Efficacy

Menurut Lunenburg (dalam Lukar *et al.*, 2023: 736) *Self efficacy* atau efikasi diri merupakan kemampuan individu dalam memahami dan menyelesaikan permasalahan yang muncul dalam berbagai situasi serta mempunyai pandangan jauh ke depan untuk menyelesaikan tugas atau permasalahan secara umum, sehingga individu yang bersangkutan dapat mengatasi hambatan dan mencapai hasil yang diinginkan. Ketika seorang karyawan memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi maka ia dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya secara efektif dan efisien sehingga akan meningkatkan efektivitas perusahaan. Dengan *self-efficacy* yang tinggi, seseorang cenderung lebih konsisten, termotivasi, dan mampu mempertahankan fokus hingga tugas yang diemban selesai secara optimal. Menurut Ardanti dan Rahardja (dalam Tamawiyw *et al.*, 2023: 1136) indikator *self efficacy* dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu sebagai berikut : 1. Dimensi level, 2. Dimensi kekuatan, 3. Dimensi generalisasi.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek penting dalam dunia kerja yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas maupun efektivitas karyawan dan pencapaian tujuan organisasi. Konsep ini mencakup bagaimana mengatur waktu, hari, dan strategi kerja agar dapat mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan dengan waktu tertentu. Seperti yang dikemukakan oleh Rayhan *et al.*, (2022: 3) Beban kerja merupakan komponen pekerjaan krusial yang harus diselesaikan dan dibedah dalam jangka waktu tertentu. Menurut Karundeng *et al.*, (2024: 14) beban kerja adalah kemampuan karyawan untuk melakukan tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini mencakup pengelolaan waktu, sumber daya, dan prioritas kerja yang bertujuan untuk memastikan efisiensi serta pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penugasan ini dirancang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan kemampuan karyawan untuk memastikan target perusahaan dapat tercapai dengan efektif. Berikut indikator beban kerja menurut Putra (dalam Rayhan *et al.*, 2022: 3) yaitu sebagai berikut : 1. Target yang harus dicapai, 2. Kondisi pekerjaan, 3. Penggunaan waktu.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020: 16) Metode kuantitatif merupakan jenis penelitian yang berlandaskan positivisme dan berfungsi untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif, atau analisis statistik.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pada CV Malala yang beralamat di Jl. Temulawak No. 115, Morangan, Minggiran, Kec. Papar, Kabupaten Kediri, Jawa Timur, 64153.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan CV Malala Kabupaten Kediri, Kediri yang berjumlah 30 karyawan. Dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dimana seluruh staff yang bekerja di CV Malala Kabupaten Kediri.

Sampel

Teknik sampel yang digunakan adalah *Sampling Jenuh*. *Sampling Jenuh* digunakan karena jumlah seluruh staff yang bekerja di CV Malala Kabupaten Kediri yang berjumlah 30 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *non-probability sampling*, dimana teknik *non-probability sampling* merupakan suatu metode pengumpulan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap partisipan atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel Sugiyono (2020: 131).

Penentuan Jumlah Sampel

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori dari Sugiyono (2019) Sampling jenuh adalah suatu teknik untuk menentukan sampel bila semua anggota yang masuk dalam populasi dijadikan sampel.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Korelasi	Person Correlation	r Tabel (df = n-2)	Sig. 2(2-tailed)	Keterangan
Teamwork (X1)	X1.1	0,863	0,361	0,000	Valid
	X1.2	0,898	0,361	0,000	Valid
	X1.3	0,906	0,361	0,000	Valid
	X1.4	0,942	0,361	0,000	Valid
	X1.5	0,876	0,361	0,000	Valid
	X1.6	0,896	0,361	0,000	Valid
	X1.7	0,826	0,361	0,000	Valid
	X1.8	0,382	0,361	0,037	Valid
Self Efficacy (X2)	X2.1	0,932	0,361	0,000	Valid
	X2.2	0,507	0,361	0,004	Valid
	X2.3	0,899	0,361	0,000	Valid
	X2.4	0,877	0,361	0,000	Valid
	X2.5	0,909	0,361	0,000	Valid
	X2.6	0,828	0,361	0,000	Valid
Beban Kerja (X3)	X3.1	0,662	0,361	0,000	Valid
	X3.2	0,594	0,361	0,001	Valid
	X3.3	0,569	0,361	0,001	Valid
	X3.4	0,607	0,361	0,000	Valid
	X3.5	0,713	0,361	0,000	Valid
	X3.6	0,502	0,361	0,005	Valid
Efektivitas Kerja (Y)	Y.1	0,751	0,361	0,000	Valid
	Y.2	0,871	0,361	0,000	Valid
	Y.3	0,798	0,361	0,000	Valid
	Y.4	0,833	0,361	0,000	Valid
	Y.5	0,910	0,361	0,000	Valid
	Y.6	0,473	0,361	0,008	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, nilai korelasi (*person correlation*) semua item pernyataan diatas dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $Sig. < 0,05$. Dapat diketahui nilai r tabel menggunakan rumus $df = n-2$ atau $30-2 = 28$, maka r_{tabel} yang didapatkan sebesar 0,361.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	<i>Teamwork</i> (X1)	0,938	> 0,60	Reliabel
2	<i>Self Efficacy</i> (X2)	0,914	> 0,60	Reliabel
3	Beban Kerja (X3)	0,653	>0,60	Reliabel
4	Efektivitas Kerja	0,873	> 0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua item variabel memiliki *Cronbach's alpha* > 0,60 sehingga data dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Nilai Sig.	Ketentuan	Keterangan
1	<i>Teamwork</i> (X1)	0,200	> 0,05	Normal
2	<i>Self Efficacy</i> (X2)	0,200	> 0,05	Normal
3	Beban Kerja (X3)	0,200	> 0,05	Normal
4	Efektivitas Kerja (Y)	0,200	> 0,05	Normal

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, nilai Sig. 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	<i>Teamwork</i> (X1)	0,707	1,414	Bebas Multikolinieritas
2	<i>Self Efficacy</i> (X2)	0,658	1,520	Bebas Multikolinieritas
3	Beban Kerja (X3)	0,631	1,585	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data diolah oleh peneliti,2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil dari nilai VIF variabel *teamwork* (X1) adalah sebesar 1,414 < 10, variabel *self efficacy* (X2) sebesar 1,520 < 10, dan variabel beban kerja sebesar 1,585 < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan pada asumsi multikolinieritas pada variabel *teamwork*, *self efficacy*, dan beban kerja.

Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser)

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser)

F	Sig.	Keterangan
0,746	0,535	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber:Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan hasil nilai F 0,746 dan nilai Sig. 0,535 > 0,05 maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t Hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
Teamwork (X1)	-0,019	-0,270	2,056	0,789	Ha ditolak
Self Efficacy (X2)	0,894	9,152	2,056	0,000	Ha diterima
Beban Kerja (X3)	0,084	0,618	2,056	0,542	Ha ditolak
Konstanta (a)					0,759
Toleransi					0,05
R					0,915
R ²					0,838
Adjusted R ²					0,818
F hitung					44,673
F tabel					2,98
Sig. F					0,000

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.16 maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0,759 - 0,019X_1 + 0,894X_2 + 0,084X_3$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan :

1. Nilai konstanta sebesar 0,759 artinya apabila tidak ada pengaruh dari variabel *teamwork* (X1), *self efficacy* (X2), dan beban kerja (X3), maka variabel efektivitas kerja (Y) memiliki nilai sebesar 0,759.
2. Variabel *teamwork* (X1) memiliki nilai koefisien sebesar -0,019, jika variabel *teamwork* (X1) naik 1 satuan, maka efektivitas kerja (Y) akan turun sebesar 0,019.
3. Variabel *self efficacy* (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,894, jika variabel *self efficacy* (X2) naik 1 satuan, maka efektivitas kerja (Y) akan naik sebesar 0,894.
4. Variabel beban kerja (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,084, jika variabel beban kerja (X3) naik 1 satuan, maka efektivitas kerja (Y) akan naik sebesar 0,084.

Uji t(Uji Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji T(Uji Parsial)

Variabel	Sig. t	Keterangan
Teamwork (X1)	0,789	Ha ditolak
Self Efficacy (X2)	0,000	Ha diterima
Beban Kerja (X3)	0,542	Ha ditolak

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data diatas dapat dijelaskan secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Uji t Variabel *Teamwork* (X1)

Variabel *teamwork* memiliki nilai Sig. 0,789 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha ditolak, secara parsial variabel *teamwork* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel efektivitas kerja

2. Uji t Variabel *Self Efficacy*(X2)
Variabel *self efficacy* memiliki nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, secara parsial variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja.
3. Uji t Beban Kerja (X3)
Variabel beban kerja memiliki nilai Sig. $0,542 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak, secara parsial variabel beban kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel efektivitas kerja.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Parsial)

Nama Uji	Sig.
Uji F	0,000

Sumber : Data diolah peneliti,2025

Berdasarkan pada data tabel diatas tersebut bisa dilihat hasil nilai Sig. $0,000 < 0,05$ yang menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya bahwa secara simultan variabel *teamwork*, *self efficacy*, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

R	R Square	Adjusted R Square
0,915	0,838	0,818

Sumber : Data diolah peneliti,2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat kontribusi variabel *teamwork*, *self efficacy*, dan beban kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada hasil pengujian data didapatkan nilai $R^2 = 0,838$ yang berarti sebesar 83,8% sedangkan sisanya sebesar 16,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Hasil analisis deskripsi frekuensi variabel penelitian menunjukkan adanya pengaruh dari variabel *Teamwork*, *Self-Efficacy*, dan Beban Kerja terhadap Efektivitas Kerja. Hal ini ditunjukkan dari tingginya rata-rata tanggapan responden terhadap setiap indikator variabel yang diteliti.

Berdasarkan data dapat diketahui mayoritas responden di CV Malala adalah laki-laki sebanyak 28 orang atau 93,3%, sedangkan perempuan hanya 2 orang atau 6,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja di perusahaan ini didominasi oleh laki-laki karena kebutuhan fisik dan fleksibilitas kerja lapangan.

Selanjutnya, juga memperlihatkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 20-34 tahun sebanyak 14 orang (46,7%), diikuti usia 35-49 tahun sebanyak 13 orang (43,3%), dan sisanya 3 orang berusia 50-64 tahun. Usia produktif ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada fase aktif dan adaptif terhadap teknologi.

Dari segi pendidikan (Tabel 4.4), sebanyak 25 responden (83,3%) merupakan lulusan SMA/SMK, 4 responden (13,3%) lulusan SMP, dan hanya 1 responden (3,3%) lulusan S1. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki latar pendidikan menengah yang relevan dengan pekerjaan teknis.

Untuk masa kerja (Tabel 4.5), sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja lebih dari 3 tahun (22 orang atau 73,3%). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan telah memiliki pengalaman dan pemahaman mendalam terhadap tugas dan prosedur kerja.

Dalam menjawab rumusan masalah, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Seluruh item variabel *Teamwork* (X1), *Self-Efficacy* (X2), Beban Kerja (X3), dan Efektivitas Kerja (Y) dinyatakan valid dengan nilai Sig. $< 0,05$ dan reliabel karena Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi 0,200 ($> 0,05$) untuk semua variabel,

sehingga data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas memperlihatkan bahwa nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, artinya tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas tidak menunjukkan pola tertentu, sehingga model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas.

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 3,920 + 0,005 X_1 + 0,751 X_2 + 0,058 X_3 + e$$

Artinya:

1. Nilai konstanta sebesar 0,759 artinya apabila tidak ada pengaruh dari variabel *teamwork* (X1), *self efficacy* (X2), dan beban kerja (X3), maka variabel efektivitas kerja (Y) memiliki nilai sebesar 0,759.
2. Variabel *teamwork* (X1) memiliki nilai koefisien sebesar -0,019, jika variabel *teamwork* (X1) naik 1 satuan, maka efektivitas kerja (Y) akan turun sebesar 0,019.
3. Variabel *self efficacy* (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,894, jika variabel *self efficacy* (X2) naik 1 satuan, maka efektivitas kerja (Y) akan naik sebesar 0,894.
4. Variabel beban kerja (X3) memiliki nilai koefisien sebesar 0,084, jika variabel beban kerja (X3) naik 1 satuan, maka efektivitas kerja (Y) akan naik sebesar 0,084.

Uji t Variabel *Teamwork* (X1)

Variabel *teamwork* memiliki nilai Sig. 0,789 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha ditolak, secara parsial variabel *teamwork* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel efektivitas kerja

Uji t Variabel *Self Efficacy*(X2)

Variabel *self efficacy* memiliki nilai Sig. 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima, secara parsial variabel *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja.

Uji t Beban Kerja (X3)

Variabel beban kerja memiliki nilai Sig. 0,542 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha ditolak, secara parsial variabel beban kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel efektivitas kerja.

Uji F menunjukkan bahwa secara simultan *teamwork*, *self-efficacy*, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, dengan $F_{hitung} 44,673 > F_{tabel} 2,98$ dan nilai Sig. 0,000 < 0,05.

Dengan demikian, kombinasi antara *teamwork*, *self-efficacy*, dan beban kerja secara bersama-sama mampu mempengaruhi efektivitas kerja karyawan CV Malala secara signifikan.

5. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial, *teamwork* berpengaruh namun tidak signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan CV Malala, disebabkan koordinasi yang kurang optimal serta interaksi interpersonal yang belum profesional. *Self-efficacy* terbukti memiliki pengaruh signifikan, karyawan dengan kepercayaan diri tinggi lebih efektif dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, beban kerja juga berpengaruh namun tidak signifikan, meski merasakan tekanan, karyawan tetap bertanggung jawab menyelesaikan tugas karena dorongan kebutuhan pribadi dan lingkungan kerja yang mendukung. Secara simultan, *teamwork*, *self-efficacy*, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, menunjukkan bahwa kombinasi ketiganya berperan penting dalam mendukung kinerja optimal karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] B. Dwi Suseno and Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2023.
- [2] A. S. Karundeng, S. L. H. V. J. Lopian, and U. Y, "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Eektivitas Kinerja Karyawan Pada Pt. Clanthy Mitra Gas Bitung," *J. EMBA*, vol. 12, no. 2, pp. 12-22, 2024.
- [3] D. T. L. H. Tumbuan, M. H. C. Pandowo, and G. G. Lumintang, "Pengaruh Kompetensi,

- Koordinasi Dan Teamwork Terhadap Efektivitas Kerja Ground Staff Pt. Gapura Angkasa Manado Dalam Menangani Penerbangan Garuda Indonesia,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 11, no. 3, pp. 1087-1098, 2023, doi: 10.35794/emba.v11i4.50693.
- [4] A. A. Tangdialla, S. L. H. V. J. Lapian, and R. T. Saerang, “PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN TEAM WORK TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA,” vol. 12, no. 4, pp. 26-36, 2024.
- [5] R. Adawiyah and S. R. , Neti Karnati, “PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK DAN KERJASAMA TIM TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI DI KOTA BEKAS,” *J. Visipena*, vol. 10, no. 2, pp. 259-270, 2019.
- [6] G. G. B. Lukar, B. Tewal, and A. Hasan Jan, “Pengaruh Keahlian Kerja, Pengembangan Karir dan Self-efficacy terhadap Efektivitas Kerja Perawat pada RSUD Bolaang Mongondow Selatan,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 11, no. 4, pp. 735-747, 2023, doi: 10.35794/emba.v11i4.51809.
- [7] V. Tamawiwiy, V. P. K. Lengkong, and C. Kojo, “Pengaruh Self Efficacy, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Talaud,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 11, no. 3, pp. 1134-1144, 2023, doi: 10.35794/emba.v11i3.50245.
- [8] M. Rayhan, * A., and A. Mustofa, “Pengaruh Beban Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt Wieda Sejahtera,” *J. Adm. Prof.*, vol. 3, no. 1, pp. 26-37, 2022, doi: 10.32722/jap.v3i1.4868.
- [9] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: ALFABETA, CV, 2020.