

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, serta semangat kerja sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik.

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung organisasi dalam menjalankan aktivitasnya dan sangat berpengaruh pada kinerja dan kemajuan organisasi, hal ini merupakan pemahaman yang umum bagi hampir setiap organisasi di dunia. Kemajuan organisasi sangat terikat dengan kinerja semua karyawan yang bekerja untuk organisasi tersebut (**Siregar, 2019**)

Di era persaingan bebas sekarang ini, sumber daya manusia yang terampil, ahli, profesional dan dengan prestasi tinggi merupakan keinginan semua organisasi baik swasta maupun pemerintah. Adapun sasaran yang hendak dicapai dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tersebut adalah produktivitas kerja atau sebuah kinerja karyawan yang baik. Sumber daya manusia yang baik, ilmu dan teknologi akan sangat membantu bagi pengusaha dalam mempertahankan perusahaan. Target perusahaan dapat tercapai apabila sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki pengetahuan, kemampuan

dan pengalaman yang baik. Kinerja karyawan merupakan hal utama yang dilihat perusahaan untuk melakukan penilaian dan evaluasi kerja. Oleh karena itu kinerja karyawan dianggap sebagai bagian terpenting oleh perusahaan karena hal tersebut bersangkutan langsung dengan hasil kemampuan dan keterampilan semua sumber daya manusia perusahaan yang merupakan otak utama perusahaan untuk membantu pencapaian tujuan utama perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya (**Hidayat & Cavorina, 2018**).

PDAM atau Perusahaan Daerah Air Minum merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kotamadya di seluruh Indonesia. PDAM merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitor oleh aparat eksekutif maupun legislatif daerah.

Kantor PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) cabang Kabupaten Solok, Sumatera Barat berada di bawah naungan badan perusahaan PDAM Kabupaten Solok. Kantor ini melayani berbagai keperluan masyarakat terhadap layanan seperti pendaftaran PDAM, cek tagihan air, info tagihan, cek rekening air, hingga pembayaran PDAM secara online maupun langsung. Untuk mengetahui cara pembayaran online dapat dicek pada website resmi PDAM atau datang langsung pada kantor cabangnya.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu tercapai. Maka organisasi maupun perusahaan juga akan selalu meningkatkan kualitas pekerjaannya dan hasil berkualitas jadi tingginya hasil kerja akan berdampak kinerja pegawai, demikian juga pada kantor PDAM Kabupaten Solok. Salah satu kinerja kantor PDAM kabupaten solok adalah menurunnya kinerja sehingga pencapaian tujuan perusahaan terlaksana kurang optimal.

Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai suatu proses pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Atau dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari serangkaian kegiatan di mana yang satu dan lainnya saling berhubungan mulai dari perencanaan, pengelolaan hingga pengawasan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki (**Huzain, 2021**)

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja adalah suatu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu (**Erawati & Wahyono, 2019**).

Sedangkan menurut (**Farisi et al., 2020**) Kinerja pada dasarnya adalah

suatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas (**L. A. Sari et al., 2020**)

Menurut (**Edi & Syamsudin, 2017**) Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada kinerja karyawan yang ada di perusahaan. Dengan pengelolaan karyawan secara profesional diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif, akan tetapi dalam suatu perusahaan sudah menjadi permasalahan yang umum jika kinerja karyawan menurun drastis dimungkinkan adanya karena kondisi fisik dan psikologis yang diakibatkan dari lingkungan tempat kerja yang tidak sehat, kurang memberi rasa aman dan nyaman. Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kinerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja.

Kinerja karyawan memiliki pengaruh yang penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karena kinerja karyawan memiliki kaitan dengan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Semakin baik kinerja karyawan di sebuah organisasi, maka peluang tercapainya tujuan atau goal organisasi semakin besar (**Utama and Putro, 2018**)

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, kinerja sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang bisa berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, hal tersebut merupakan faktor kunci yang bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang diberikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan (**Farisi et al., 2020**). Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Suatu perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang optimal itu salah satunya dapat dicapai melalui *self efficacy*.

Self efficacy sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja karyawan karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu. Individu yang memiliki tingkat *self efficacy* yang

tinggi akan memiliki keyakinan dalam menjalankan tanggung jawab yang diembannya meskipun dalam kondisi yang sulit ataupun terdapat konflik peran di dalamnya sehingga individu yang bersangkutan memiliki peluang keberhasilan yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang pesimis terhadap pekerjaannya atau dalam hal ini memiliki nilai yang rendah dalam aspek *self efficacy* (Abdullah, 2020).

Menurut (A. Y. Prasetyo et al., 2018) *Self efficacy* perusahaan menyelesaikan tugas-tugas secara tuntas dan baik. Pekerjaan pun dapat benar-benar menjadi ancaman dan sumber stres bagi individu yang tidak memiliki keyakinan dan *self efficacy* yang tinggi bahwa dirinya mampu mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya.

Secara garis besar *self efficacy* dapat diartikan sebagai rasa percaya diri seseorang akan suatu keberhasilan yang dilakukan. Menurut (Setyobudi, 2018) *self efficacy* adalah mengembangkan keyakinan terhadap kemampuan yang ada di dalam diri seseorang. Hal ini menyebabkan *self efficacy* yang dimiliki ikut mempengaruhi individu atas tindakan yang ingin dilakukannya, agar sampai ke tujuan yang ingin diraihinya.

Kepribadian (*personality*) merupakan organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungannya. Kepribadian merupakan suatu totalitas psikofisis yang kompleks dari individu, sehingga nampak dalam tingkah lakunya yang unik (Indrastuti, 2021).

Kepribadian seseorang membentuk pola perilaku seseorang dan bagaimana mereka menggunakannya dalam pekerjaannya. Kepribadian ekstrasversi adalah dimensi ekstrasversi menampilkan tingkat level kenyamanan kita dalam hubungan. Sedangkan menyatakan suatu kepribadian ekstrasversi menilai sebagai kuantitas, dan intensitas, interaksi interpersonal, level aktivitasnya, dan suatu kebutuhan untuk didukung (**Safitri, 2017**).

Menurut (**Widyasari & Santosa, 2017**) Kepribadian dinilai dalam sebuah organisasi sebagai suatu barang dagangan yang dijual atau ditukar untuk keberhasilan, perasaan kita akan penghargaan, penilaian, dan kebanggaan tergantung pada bagaimana keberhasilan. Kepribadian yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga kinerja pegawai meningkat. Kepribadian pegawai pada kantor PDAM Kabupaten Solok masih kurang bagus ditandai dengan kurang terjalinnya hubungan yang baik antara karyawan sehingga berpengaruh pada prestasi kerja karyawan.

Semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerja sama dengan giat, tekun dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Mengungkapkan bahwa semangat kerja karyawan adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kesungguhannya di dalam melaksanakan pekerjaan sehingga mendorong untuk bekerja lebih baik. Pendapat lain yaitu menjelaskan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik

serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal (**Pratama & Wardani, 2018**).

Menurut (**Novemaryl et al., 2019**) Mengatakan semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok- kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Sedangkan menurut (**Aditia and Nasution, 2019**) Semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang mempengaruhi kinerja dan remunerasi merupakan salah satu faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan, semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Ari & Wayan Sujana, 2020**) dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adi Sarana Armada Tbk.” Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *self efficacy* dan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Putri qubton, 2020**) dengan judul “Pengaruh Kepribadian dan Kontrak Psikologis Terhadap Kinerja (Study Pada Pegawai Negeri Sipil Tenaga Kependidikan Universitas Lampung”. Hasil

penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepribadian dan kontrak psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (**Wardani, 2017**) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal).” Hasil penelitian tersebut menunjukkan secara simulasi kemampuan kerja dan semangat kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja.

Dalam meningkatkan kinerja seperti yang telah dijelaskan di atas yaitu, kepribadian kerja, yang dapat menunjang kinerja karyawan. Pada ketiga faktor tersebut akan dilihat di dalam salah satu intulasi pada perusahaan air minum (PDAM) Kabupaten Solok terus menunjukkan kinerja yang baik melalui layanan yang diberikannya pada masyarakat.

Untuk mendistribusikan air bersih ke pelanggan dan fasilitas umum, PDAM Kabupaten Solok hanya memanfaatkan dua unit mobil. Namun PDAM kesulitan untuk melayani para pelanggan dengan alasan kendaraan masih kurang, sementara permintaan cukup banyak. Ini yang dialami PDAM saat adanya gangguan.

Dengan ditambahnya dua unit mobil tangki tersebut, maka PDAM bisa melayani keluhan pelanggan, sehingga dapat meningkatkan pelayanan kepada pelanggan PDAM Kabupaten Solok. Pelanggan tidak mengeluh untuk mendapatkan air bersih saat ada gangguan. PDAM Kabupaten Solok terus melakukan terobosan dalam meningkatkan pelayanan kepada pelanggan.

Berdasarkan penelitian menemukan masih ada karyawan PDAM Kabupaten Solok yang kurang percaya diri saat melaksanakan tugas melayani masyarakat selain itu kurangnya hubungan baik antara karyawan, kurangnya semangat kerja dan kinerja karyawan ditandai dengan kurang tercapainya kinerja yang dibutuhkan per tahun pada PDAM Kabupaten Solok.

Namun dapat dilihat dalam tabel dibawah ini bahwa masih banyak kinerja karyawan yang belum mencapai target kinerjanya Seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Data Pencapaian Kinerja Kantor PDAM Kabupaten Solok

Tahun	Target Pencapaian	Realisasi	Persentase(%)
2018	12.138.553.843,00	10.651.701.899,59	88%
2019	12.457.356.241,00	10.359.808.327,56	83%
2020	12.429.486.486,00	11.073.531.477,04	89%
2021	14.325.283.485,00	12.070.531.478,04	84%

Sumber:kantor PDAM Kabupaten Solok 2018-2021

Berdasarkan tabel 1.1 pada kantor PDAM Kabupaten Solok target pencapaian pada kantor tersebut mencapai 15.890.768.999,00 dan presentasinya lebih kurang sebesar 98%. Hasil data pencapaian kinerja pada kantor PDAM Kabupaten Solok diatas terdapat hasil yang kurang maksimum. Pada target pencapaiin setiap tahun 2018, 2019, 2020 dan 2021 tidak ada yang mencapai target sehingga pencapaian tidak dapat terealisasikan dengan baik dan tingkat realisasi

tiap tahun mengalami kondisi yang kurang stabil. Pada hasil tabel tersebut dapat dilihat pada tahun 2018 realisasinya 10.651.701.899,59 pencapaian sebesar 88% dan mengalami penurunan pada tahun 2019 realisasinya 10.359.808.327,56 sebesar 83%, pada tahun 2020 realisasinya 11.073.531.477,04 mengalami sedikit kenaikan lagi sebesar 89% lalu pada tahun 2021 realisasinya 12.070.531.478,04 mengalami penurunan lagi sebesar 84%. Jadi ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasi dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang dapat menyebabkan tidak mencapai target dengan semangat kerja yang dimiliki karyawan tersebut yang kurang baik.

Berdasarkan pernyataan upaya kinerja karyawan kantor PDAM Kabupaten Solok nampaknya masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan semangat kerja. Kondisi yang belum ideal masih ada di Kantor PDAM Kabupaten Solok antara lain tidak mencapai target yang telah ditentukan oleh PDAM Kabupaten Solok tiap tahun dan kurang stabilnya tingkat realisasi yang telah dicapai oleh PDAM Kabupaten Solok. Hal ini dapat disebabkan oleh kinerja yang kurang optimal dalam kantor PDAM Kabupaten Solok.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya *self efficacy*. Dimana menurut (Martono dkk, 2019) *self efficacy* pada PDAM Kabupaten Solok terjadinya penurunan kinerja karyawan menurut hasil pengamatan peneliti dapat dipengaruhi oleh karakteristik individual yang bersifat melekat pada diri seseorang yang dapat berubah-ubah atau stabil sepanjang waktu dan hal ini juga dapat terlihat dari cara seseorang beradaptasi antar karyawannya.

Self efficacy adalah bentuk perasaan kepercayaan diri dalam menyelesaikan suatu tugas. *Self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu.

Penelitian yang dilakukan oleh (Yulianty et al., 2021) Pengaruh *self efficacy* dan kepribadian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* dan kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Reisa & Sudibjo, 2020) *Self-efficacy* yang tinggi biasanya akan bertingkah laku lebih proaktif dan akan lebih berusaha dalam memberikan hasil yang positif terhadap sesuatu pekerjaan yang sedang dikerjakan. Hal ini berhubungan dengan ciri khas *employee voice behavior*, tingkah laku yang memberikan hal-hal positif untuk organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

Kepribadian itu tidak dapat dipisahkan dari diri seseorang. Sikap seseorang akan lebih jelas diterangkan dengan tingkah laku dan dalam hubungannya dengan situasinya. Berdasarkan definisi tersebut menjelaskan bahwa kepribadian adalah jati diri dari seseorang yang dapat dilihat dari tingkah laku dan caranya mengatasi suatu kondisi (Edi Siregar, 2020)

Berdasarkan pada fenomena penurunan kinerja karyawan dan penelitian - penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh *self efficacy* serta kepribadian kerja dalam semangat kerja melalui variabel intervening. Oleh karena itu, mengkaji kembali dalam judul “**Pengaruh *Self Efficacy* dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor PDAM Kabupaten Solok**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Kajian teori manajemen sumber daya manusia di atas terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan. Permasalah penelitian yang ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Rendahnya percaya diri karyawan mengakibatkan kinerja karyawan menurun pada Kantor PDAM Kabupaten Solok.
2. Kurangnya kepribadian karyawan sehingga mempengaruhi semangat kerja karyawan .
3. Komunikasi antar karyawan masih rendah sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Menurunnya kinerja karyawan karena kurangnya hubungan antara karyawan.
5. Kurangnya percaya diri karyawan dalam bekerja sehingga karyawan memilih untuk menyerah ketika mendapatkan tugas yang sulit.
6. Kurangnya kesadaran diri karyawan untuk bertindak sesuai dengan kemampuannya yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.
7. Menurunnya sikap peduli terhadap sesama karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.
8. Lingkungan kerja yang kurang mendukung, sehingga karyawan kurang nyaman melakukan pekerjaannya.
9. Kinerja karyawan yang kurang optimal pada kantor PDAM Kabupaten Solok.

10. Rendahnya produktivitas kerja karyawan sehingga mengakibatkan kondisi kerja karyawan menurun.

1.3 Batasan Masalah

Guna lebih memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini, maka penulis memfokuskan meneliti tentang *Self Efficacy* (X1), Kepribadian (X2), sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat, serta melalui Semangat Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada kantor PDAM Kabupaten Solok.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Solok?
2. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Solok?
3. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Solok?
4. Apakah Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Solok?
5. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM kabupaten Solok?

6. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Semangat kerja sebagai variabel intervening pada kantor PDAM Kabupaten Solok?
7. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Semangat kerja sebagai variabel intervening pada kantor PDAM Kabupaten Solok

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap semangat kerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Solok.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap semangat kerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Solok.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Solok.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Solok.
5. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Kabupaten Solok.
6. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap Kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada kantor PDAM Kabupaten Solok.

7. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada kantor PDAM Kabupaten Solok.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini yaitu dapat memberikan manfaat dalam pengembangan manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya masalah *self efficacy*, kepribadian terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Secara khusus penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam penerapan teori-teori yang sudah diperoleh di bangku kuliah.

2. Universitas Putra Indonesia

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan dan keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan produktivitas kinerja pada kantor PDAM Kabupaten Solok.