

PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELINDO MARINE SERVICE

Oleh:

¹Bagas Ramadhani Putra Prasetya, ²Soedarmanto, ³Sumarzen Marzuki, ⁴Dian Arisanti
STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya

Jl. Perak Barat. No. 173. Perak Utara, Kec. Pabean Cantikan, Surabaya, Jawa Timur 60177

Email: [1bagasramadhani2000@gmail.com](mailto:bagasramadhani2000@gmail.com), [2soedarmanto@stiamak.ac.id](mailto:soedarmanto@stiamak.ac.id),

[3sumarzenmz@gmail.com](mailto:sumarzenmz@gmail.com), [4dian.arisanti@stiamak.ac.id](mailto:dian.arisanti@stiamak.ac.id)

ABSTRAK

Setiap perusahaan tentu memiliki visi dan misi yang ingin dicapai, oleh sebab itu pastinya dibutuhkan karyawan yang dapat memenuhi dan mendukung perusahaan agar dapat maju dan berkembang. Maka dari itu dibutuhkan efikasi diri dan kerja sama tim pada setiap individu karyawan untuk menggapai visi dan misi tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Efikasi diri dan Kerja sama tim terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. PELINDO Marine Service. Menggunakan rumus slovin dengan menjadikan semua populasi sebagai sampel untuk kemungkinan kesalahan kecil. Sampel yang diambil sebanyak 52 responden yaitu karyawan PT. Pelindo Marine Service. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier, uji t dan uji f, serta uji koefisien determinasi (R^2), dan menggunakan tool spss untuk mengelola data.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa: 1) Efikasi Diri berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika Efikasi Diri meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat, 2) Kerjasama Tim berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika kerjasama tim meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. 3) Kedisiplinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. 4) Efikasi Diri, Kerjasama Tim dan Kedisiplinan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika efikasi diri, kerjasama tim dan kedisiplinan karyawan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya, jika efikasi diri, kerjasama tim dan kedisiplinan menurun, maka kinerja karyawan akan menurun.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan, Karyawan

Latar Belakang

Semua Perusahaan tentunya memiliki yang namanya visi dan misi yang akan dicapai, agar visi dan misi tersebut bisa dicapai pasti dibutuhkan karyawan yang dapat mendukung perusahaan agar dapat berkembang untuk menggapai visi dan misi yang dimiliki oleh sebuah perusahaan. Salah satu adalah kinerja karyawan, saat kinerja karyawan bagus maka hasilnya akan bagus dan memenuhi visi dan misi, dan sebaliknya saat kinerja karyawan buruk maka hasilnya juga akan buruk.

Pada dunia bisnis, setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja setiap karyawannya baik, oleh karena itu setiap perusahaan pasti dituntut harus mempunyai karyawan yang kompeten dan mana

yang tidak kompeten untuk menjalankan bisnisnya agar dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan visi dan misi perusahaan tersebut.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, rumusan masalah yang terdapat di skripsi ini yaitu :

1. Apakah kerjasama tim berpengaruh secara positif pada kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh secara positif pada kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service?
3. Apakah efikasi diri dan kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service

Tujuan Penelitian

1. Untuk dapat mengetahui apakah kerja sama tim berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service.
2. Untuk dapat mengetahui apakah efikasi diri berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service.
3. Untuk dapat mengetahui apakah efikasi diri dan kerja sama tim berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi :
 - a. Untuk dapat digunakan pedoman untuk melakukan penelitian tentang efikasi diri dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan.
 - b. Untuk menambah dan memperdalam pengetahuan yang berhubungan dengan efikasi diri dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Akademi :
 - a. Sebagai referensi untuk dapat mengembangkan penelitian dalam bidang yang sama.
 - b. Membangkitkan hubungan kerja sama yang menguntungkan, baik dan bagus.
3. Bagi Peneliti :
 - a. Menambah pengalaman dan wawasan peneliti di dunia kerja.
 - b. Meningkatkan kemampuan peneliti dalam memahami sebuah pekerjaan.

- c. Meningkatkan kemampuan bersosialisasi bagi peneliti.
- d. Menambah ilmu pengetahuan dan sarana pelatihan bagi peneliti.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Deskripsi Teori

Efikasi Diri

Efikasi Diri merupakan tingkat kepercayaan individu terhadap kemampuannya sendiri, memiliki dampak yang signifikan terhadap dorongan mereka untuk berhasil; seperti yang dikemukakan oleh (Aini, Purwana, dan Saptono 2015). Keyakinan pada kemampuan sendiri sangat penting, dan efikasi diri yang sehat adalah suatu keharusan untuk sukses dalam hidup dan berguna di masa yang akan datang.

Kerjasama Tim

Teamwork sebagaimana didefinisikan oleh (Sriyono dan Farida dalam Devina, 2018), adalah proses aktivitas bekerja sama sebagai bagian dari suatu kelompok.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017: 67) mengemukakan kinerja sebagai hasil usaha seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas untuk memenuhi tugas yang diberikan”.

Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Karyawan

Karyawan adalah bagian penting dari setiap operasi perusahaan. Perusahaan dalam posisi ini harus mampu mengembangkan keunggulan karyawan jika mereka ingin menarik dan mempertahankan jenis sumber daya manusia yang kompeten, terampil, dan unggul yang diperlukan untuk berhasil dalam menghadapi persaingan komersial yang ketat. Seperti yang dikemukakan (Ardanti dan Rahatdja, 2017) efikasi diri ialah perilaku positif terhadap mjuan organisasi, karyawan dengan *self-efficacy* tinggi tidak membantu secara emosional, sedangkan karyawan dengan *self-efficacy* rendah lebih cenderung memiliki masalah gagal dalam pekerjaan mereka.

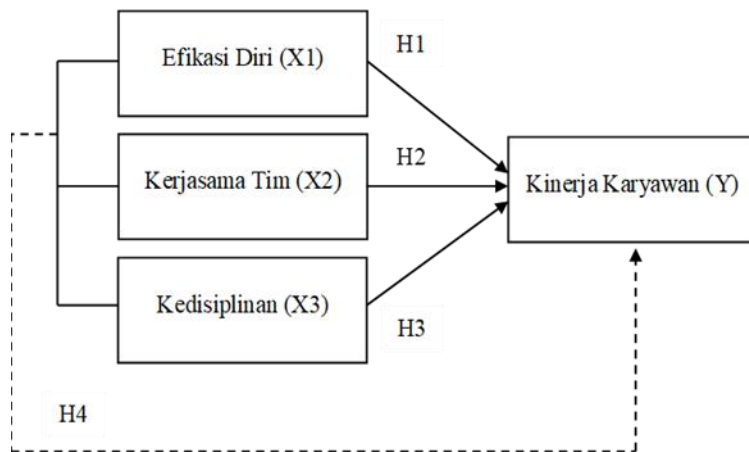
Hubungan Kerja Sama Tim dengan Kinerja Karyawan

Setiap proses kelancaran kegiatan perusahaan maka ada beberapa faktor yang mendorong kegiatan tersebut dan tentunya tidak bisa dilakukan secara individu, untuk itu ada yang namanya kerja sama tim didalam proses tersebut agar hasil yang didapat juga baik dan efektif. Seperti yang di definisikan (Andrew Carnegie dalam Kaswan, 2017) teamwork merupakan Kemampuan untuk melakukan kerja sama untuk mencapai visi bersama. Kemampuan untuk menyelaraskan kinerja

individu dengan tujuan organisasi. Kerja tim adalah kekuatan pendorong di balik pencapaian hasil yang luar biasa.



Hubungan Efikasi Diri Dan Kerjasama Tim dengan Kinerja Karyawan

Didalam menjalankan sebuah pekerjaan tentunya karyawan juga harus mempunyai kemampuan dan keyakinan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut, jika karyawan ragu , takut gagal, Pesimiss, maka pekerjaan akan terhambat dan tidak berkembang, hal ini tentu di imbangi dengan bekerja secara tim dengan baik, saling percaya dan saling mendukung satu sama lain untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut lebih efisien dan efektif sehingga Etelah tujuan tersebut tercapai, maka karyawan akan mendapatkan reward dari perusahaan karena telah menguntungkan perusahaan.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber : Diolah oleh Penulis, 2023

Keterangan :  : Pengaruh Parsial
 : Pengaruh Simultan

Hipotesa

H1: Diduga efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Marine Service.

H2: Diduga kerja sama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Marine Service.

H3: Diduga efikasi diri, kerja sama tim dan kedisiplinan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Marine Service.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survei, dimana peneliti membagikan kuisioner online untuk mengumpulkan data. Populasi

dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Pelindo Marine Service yang berjumlah 109 karyawan.

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{109}{1 + 109(0,1)^2}$$

$$n = \frac{109}{1 + 1,09}$$

$$n = \frac{109}{2,09}$$

$$n = 52,1$$

Dibulatkan menjadi 52

Berdasar perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 52 orang dari seluruh karyawan PT. Pelindo Marine Service yang berjumlah 109 orang.

Definisi Operasional Variabel

1. Efikasi Diri (X1)

Efikasi Diri merupakan tingkat kepercayaan individu terhadap kemampuannya sendiri, memiliki dampak yang signifikan terhadap dorongan mereka untuk berhasil; seperti yang dikemukakan oleh (Aini, Purwana, dan Saptono, 2015). Keyakinan pada kemampuan sendiri sangat penting, dan efikasi diri yang sehat adalah suatu keharusan untuk sukses dalam hidup dan berguna di masa yang akan datang.

Bandura mencantumkan empat peran utaman yang menjadi penanda efikasi diri dalam (Sri Muliati Abdullah, 2019:92-93).

a. Proses Kognitif

Orang dengan efikasi diri yang tinggi lebih bahagia menetapkan tujuan yang menantang dan memperkuat komitmen mereka untuk tujuan jangka Panjang. Merka menetapkan arah dan pemikiran mereka untuk pekerjaan mereka saat mereka membayangkan scenario sukses yang dapat mendukung kinerja mereka dalam menghadapi situasi sulit, kegagalan, atau umpan balik.

Namun, sebaliknya berlaku untuk seseorang yang kurang percaya diri pada kemampuan mereka untuk menghadapi ancaman / tekanan.

b. Proses Afektif

Efikasi diri memainkan peran penting dalam proses emosional terutama dalam kemampuan memecahkan masalah yang pada selanjutnya mempengaruhi tingkat stress dan depresi yang dialami seseorang ketika menghadapi dan memecahkan situasi yang sulit dan terdapat ancaman / tekanan.

c. Proses Motivasi

Perilaku yang diharapkan dimotivasi dan dipandu oleh keadaan pikiran internal individu. Efikasi diri memotivasi dalam berbagai cara, termasuk penetapan tujuan dan penentuan tingkat upaya yang akan diberi, serta keuletan dalam menghadapi kesulitan dan kegagalan yang pada akhirnya mempengaruhi mereka.

d. Proses Selektif

Pilihan perilaku atau aktivitas yang mengarah pada pilihan lingkungan social yang dapat mempengaruhi perkembangan individu. Ketika seseorang kurang percaya diri pada kemampuan mereka sendiri, mereka sering menghindari tantangan baru.

2. Kerjasama Tim (X2)

Teamwork sebagaimana didefinisikan oleh (Sriyono dan Farida, dalam Devina, 2018), adalah proses aktivitas bekerja sama sebagai bagian dari suatu kelompok.

(Davis, 2014) menyebutkan indicator kerjasama tim, yakni :

1. Menyelesaikan perselisihan dalam kesepakatan bersama,
2. Power sharing atau pembagian kekuasaan,
3. Keahlian anggota tim,
4. Bertujuan untuk hal yang sama,
5. Antusiasme atau kemampuan untuk membuat orang lain bersemangat,
6. Peranan dan tanggung jawab yang teridentifikasi,
7. Komunikasi yang jelas dan ringkas.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja, sebagaimana didefinisikan oleh (Fahmi, 2017:188), “ialah hasil akhir dari suatu proses yang terhubung selama periode waktu tertentu dan dinilai sesuai dengan norma atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan sesuatu perlengkapan dalam mengukur hasil jawaban responden.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas (X1) Efikasi Diri

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Efikasi Diri	1	0,482	0,226	VALID
	2	0,453	0,226	VALID
	3	0,487	0,226	VALID
	4	0,518	0,226	VALID
	5	0,414	0,226	VALID
	6	0,578	0,226	VALID
	7	0,323	0,226	VALID
	8	0,508	0,226	VALID
	9	0,567	0,226	VALID
	10	0,423	0,226	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel 4.1 di atas dapat dilihat nilai r^{hitung} setiap item dengan memperoleh skor terbesar pada tabulasi dari jawab responden. Dengan dibuktikan oleh hasil uji validitas menggunakan SPSS pada variabel Efikasi diri (X1) dapat disimpulkan nilai $r^{hitung} > r^{tabel}$ berdasarkan uji sig 0,05. Sehingga dapat disimpulkan hasil item-item tersebut dinyatakan valid karena nilai $r^{hitung} > 0,226$ r^{tabel} .

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas (X2) Kerja Sama Tim

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kerja Sama Tim	1	0,506	0,226	VALID
	2	0,426	0,226	VALID
	3	0,443	0,226	VALID
	4	0,522	0,226	VALID
	5	0,546	0,226	VALID
	6	0,560	0,226	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel 4.2 di atas dapat dilihat nilai r^{hitung} setiap item dengan memperoleh skor terbesar pada tabulasi dari jawab responden. Dengan dibuktikan oleh hasil uji validitas menggunakan SPSS

pada variabel Efikasi diri (X2) dapat disimpulkan nilai $r^{hitung} > r^{tabel}$ berdasarkan uji sig 0,05. Sehingga dapat disimpulkan hasil item-item tersebut dinyatakan valid karena nilai $r^{hitung} > 0,226 r^{tabel}$.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,712	0,226	VALID
	2	0,478	0,226	VALID
	3	0,471	0,226	VALID
	4	0,664	0,226	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel 4.3 di atas dapat dilihat nilai r^{hitung} setiap item dengan memperoleh skor terbesar pada tabulasi dari jawab responden. Dengan dibuktikan oleh hasil uji validitas menggunakan SPSS pada variabel Efikasi diri (Y) dapat disimpulkan nilai $r^{hitung} > r^{tabel}$ berdasarkan uji sig 0,05. Sehingga dapat disimpulkan hasil item-item tersebut dinyatakan valid karena nilai $r^{hitung} > 0,226 r^{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan ukuran pernyataan sebagai indeks suatu variabel. Dinyatakan *reliable* apabila respon seseorang mengenai pernyataan tersebut tidak berubah-ubah. Dengan syarat nilai Cronbach’s Aplha $>0,70$ dinyatakan *reliable* dan begitu sebaliknya Cronbach’s Aplha $<0,70$, dinyatakan tidak *reliable*.

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas (X1) Efikasi Diri

Cronbach’s Alpha	N of Items
.847	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa hasil uji reliable menggunakan SPSS mendapatkan nilai Cronbach’s Alpha 0,847 yang artinya $>0,70$ sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel efikasi diri (X1) dinyatakan *reliable*.

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas (X2) Kerja Sama Tim

Cronbach’s Alpha	N of Items
.740	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa hasil uji reliable menggunakan SPSS mendapatkan nilai Cronbach’s Alpha 0,740 yang artinya $>0,70$ sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel efikasi diri (X2) dinyatakan *reliable*.

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan

Cronbach’s Alpha	N of Items
.770	4

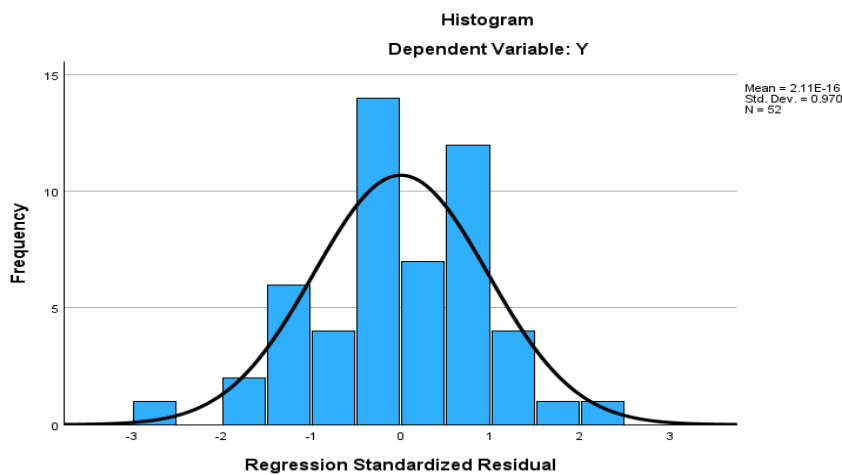
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa hasil uji reliable menggunakan SPSS mendapatkan nilai Cronbach’s Alpha 0,770 yang artinya $>0,70$ sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan *reliable*

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

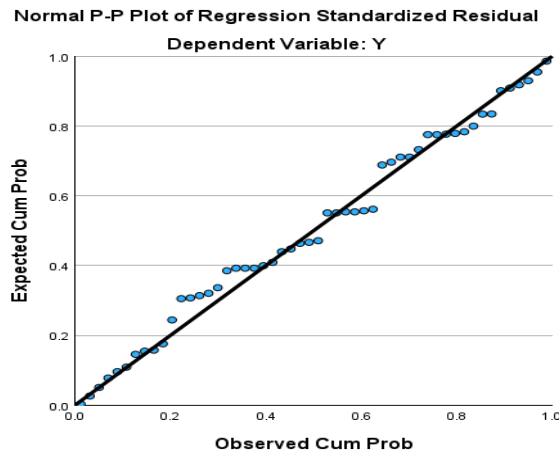
Uji Normalitas memberikan tujuan untuk menguji data tersebut normal atau tidak normal.



Gambar 4.1 Grafik Histogram

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari gambar 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa data dengan 52 responden tersebut membentuk seperti gunung atau lonceng yang artinya garis tersebut menunjukkan normal.



Gambar 4.2 Grafik P-Plot

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari gambar 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa data dengan 52 responden tersebut menunjukkan normal. Karena garis diagonal atau grafik histogram nya mengikuti arah diagonalnya sehingga dapat dikatakan normal. Jika garis diagonal atau grafik histogram nya tidak menyebar dan tidak mengikuti arah diagonalnya maka dikatakan tidak normal.

Tabel 4.7 Kolmogorov-Smirnoff One Sample-Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual	
N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.26340242	
Most Extreme Differences	Absolute	.079	
	Positive	.079	
	Negative	-.077	
Test Statistic		.079	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.900	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.892
		Upper Bound	.907

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari table 4.7 diatas dapat disimpulkan bahwa data dengan 52 responden tersebut menunjukkan normal. Sesuai dengan syarat pengujian nya yaitu dapat dikatakan normal jika nilai *Asymptotic Significance* > 0,05. Sehingga dapat dilihat dari gambar diatas nilai *Asymptotic Significance* ialah 0,200 > 0,05.

2. Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas memberi tujuan untuk mengetahui ada nya korelasi antara variable Efikasi Diri (X1), Kerja Sama Tim (X2), dan Kedisiplinan (X3).

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolineritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.014	3.519		2.951	.006		
	X1	.284	.551	.059	9.839	<.001	.837	1.142
	X2	.497	.862	.406	9.839	<.001	.837	1.142
	X3	.497	.862	.406	9.839	<.001	.837	1.142

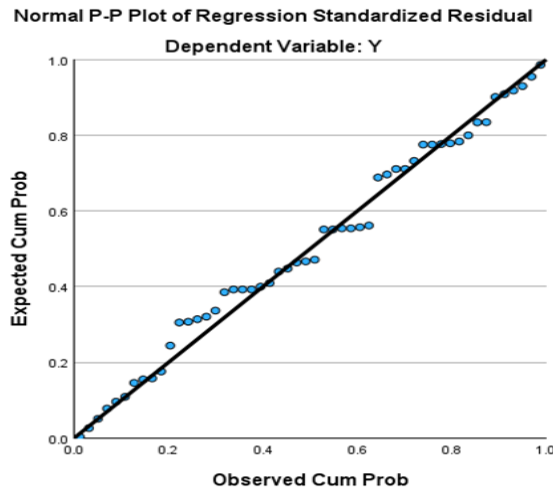
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari table 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa jika nilai VIF < 10,00 dan tolerance value > 0,10 maka tidak terjadi multikolineritas. Data diatas menunjukkan nilai VIF (X1), (X2), dan (X3) ialah 1,142 dan tolerance 0,837, sehingga hasil uji SPSS data diatas dikatakan tidak terjadi multikolineritas. Karena 1,142 < 10,00 dan 0,837 > 0,10.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas memberi tujuan untuk memastikan ada tidaknya kesamaan varian.



Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS3

Dari gambar 4.3 dapat disimpulkan bahwa titik – titik tersebut menyebar di antara “0” yang bearti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Linearitas

Hasil dari Uji Linearitas sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Efikasi Diri	(Combined)	2.411	2	11.836	69.425	.000
Kerjasama Tim	Linearity	46.289	45	1.178		.000
Kedisiplinan	Deviation from Linearity	1.824	5		.333	.888
	Total	48.700				

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari table 4.9 menunjukkan hasil uji linearitas dengan nilai *Sig, devination from linearity* sebesar 0,888, yang artinya > 0,05, dan nilai *F* tabel 3,33. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linier antara variabel Efikasi diri, Kerja Sama Tim dan Kedisiplinan dengan Kinerja Karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat diketahui sebagai berikut :

Tabel 4.10 Tabel Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.014	3.519		2.951	.006		
	X1	.284	.551	.059	9.839	<.001	.837	1.142
	X2	.497	.862	.406	9.839	<.001	.837	1.142
	X3	.497	.862	.406	9.839	<.001	.837	1.142

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari table 4.10 dapat disimpulkan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yakni :

$$\begin{aligned}
 Y &= \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e \\
 &= 4.014 + 0.284 + 0.497 + 0.497
 \end{aligned}$$

Keterangan :

1. Jika (β_0) = 4.014, apabila variable independent 0, maka nilai dependen Kinerja Karyawan sebesar 4.014 dengan asumsi variable lain tetap.
2. Jika (β_1) = 0.284 memiliki tanda positif maka hubungan efikasi diri dengan kinerja karyawan searah dan signifikan.
3. Jika (β_2) = 0.497 memiliki tanda positif maka hubungan kerja sama tim dengan kinerja karyawan searah dan signifikan.
4. Jika (β_3) = 0.497 memiliki tanda positif maka hubungan kerja sama tim dengan kinerja karyawan searah dan signifikan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.399 ^a	.159	.825	1.47543

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari table 4.11 dapat dilihat nilai Adjusted R square nya 0.825 atau 82.5% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan diantara Variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y. Maka variabel Y dapat dijelaskan dipengaruhi variabel X1, X2 dan X3 sebesar 82.5% dan sisanya 17.5% dipengaruhi variabel lain.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t memberi tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri). Berikut ini adalah hasil SPSS yakni :

Tabel 4.12 Hasil Uji t (Parsial) variabel Efikasi Diri (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.014	3.519		2.951	.006		
	X1	.284	.551	.059	9.839	<.001	.837	1.142
	X2	.497	.862	.406	9.839	<.001	.837	1.142
	X3	.497	.862	.406	9.839	<.001	.837	1.142

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari table 4.12 pada penelitian menggunakan SPSS diperoleh $r^{hitung} = 9.839$ dan nilai signifikan 0.000 maka diperoleh r^{tabel} dengan menggunakan rumus :

$$\begin{aligned}
 r^{tabel} &= t (a/2 ; n - k - 1) \\
 &= t (0.025 : 52 - 3 - 1) \\
 &= t (0.025 : 48) \\
 &= 5,124
 \end{aligned}$$

Keterangan :

k : Jumlah variable independent (variable X)

n : jumlah responden

a : 0,05 dibagi 2 = 0,025

Sehingga didapatkan hasil nilai $t^{hitung} 9.378 > r^{tabel} 5.124$. Jadi dapat disimpulkan nilai sig. Efikasi diri (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) ialah sebesar $0.000 < 0.05$ dan $t^{hitung} 9.378 > r^{tabel} 5.124$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menyatakan variabel efikasi diri (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.13 Hasil Uji t (Parsial) variabel Kerja Sama Tim (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.014	3.519		2.951	.006		
	X1	.284	.551	.059	9.839	<.001	.837	1.142
	X2	.497	.862	.406	9.839	<.001	.837	1.142
	X3	.497	.862	.406	9.839	<.001	.837	1.142

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari table 4.13 pada penelitian menggunakan SPSS diperoleh $r^{hitung} = 9.839$ dan nilai signifikan 0.000 maka diperoleh r^{tabel} dengan menggunakan rumus :

$$\begin{aligned}
 r^{tabel} &= t (a/2 ; n - k - 1) \\
 &= t (0.025 : 52 - 3 - 1) \\
 &= t (0.025 : 48) \\
 &= 5.124
 \end{aligned}$$

Keterangan :

k : Jumlah variable independent (variable X)

n : jumlah responden

a : 0,05 dibagi 2 = 0,025

Sehingga didapatkan hasil nilai $t^{hitung} 9.839 > r^{tabel} 5.124$. Jadi dapat disimpulkan nilai sig. Kerjasama Tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) ialah sebesar $0.000 < 0.05$ dan $t^{hitung} 5.124 > r^{tabel} 2.884$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang menyatakan variabel Kerja Sama Tim (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji F (Simultan)

Uji F memberi tujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel efikasi diri, kerjasama tim dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan. Berikut ini ialah hasil dari Uji F menggunakan SPSS

Tabel 4.14 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.508	3	11.836	69.425	<.001 ^b
	Residual	56.549	48	1.178	.33	.89
	Total	92.058	51			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari table 4.14 pada penelitian menggunakan SPSS diperoleh nilai ANOVA dengan nilai $F^{hitung} = 69.425$ dan nilai signifikan 0.00 maka diperoleh F^{tabel} dengan menggunakan rumus :

$$\begin{aligned}
 F^{tabel} &= f(k : n - k) \\
 &= f(3 : 52 - 3) \\
 &= f(3 : 49) \\
 &= 4.25
 \end{aligned}$$

Keterangan :

k : Jumlah Variabel Independen (Variabel X)

n : Jumlah responden

Sehingga didapatkan hasil nilai $F^{hitung} 69.425 > F^{tabel} 4.25$. Jadi dapat disimpulkan Efikasi Diri (X1), Kerja Sama Tim (X2) dan Kedisiplinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) ialah sebesar $0.000 < 0.05$ dan $F^{hitung} 69.425 > F^{tabel} 4.25$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_4

diterima, yang menyatakan variabel Efikasi Diri (X1), Kerja Sama Tim (X2) dan Kedisiplinan (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelindo Marine Service

Berdasarkan hasil penelitian dan uji t yang telah dilakukan oleh peneliti, ditemukan hasil bahwa Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Marine Service. Dengan dibuktikan oleh uji t yang bertanda positif dengan nilai $t^{hitung} = 9.839$ dan nilai signifikannya 0.000. Nilai Cronbach's Alpha 0.847 yang artinya > 0.70 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel efikasi diri (X1) dinyatakan reliabel yang dibuktikan dengan Uji Reliabilitas. Hal tersebut menyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil observasi dari peneliti mengamati para karyawan PT. Pelindo Marine Service mempunyai perilaku efikasi diri yang kuat seperti karyawan selalu yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mampu menghadapi pekerjaan yang sulit, dapat berfikir optimis dan objektif dalam segala hal pekerjaan serta mempunyai rasa tanggung jawab yang cukup besar sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tinggi.

Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelindo Marine Service

Berdasarkan hasil penelitian dan uji t yang telah dilakukan oleh peneliti, ditemukan hasil bahwa Kerja Sama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Marine Service. Dengan dibuktikan oleh uji t yang bertanda positif dengan nilai $t^{hitung} = 9.839$ dan nilai signifikannya 0.000. Nilai Cronbach's Alpha 0.740 yang artinya > 0.70 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Kerja Sama Tim (X2) dinyatakan reliabel yang dibuktikan dengan Uji Reliabilitas. Hal tersebut menyatakan H_0 ditolak dan H_2 diterima

Hasil observasi dari peneliti mengamati para karyawan PT. Pelindo Marine Service mempunyai perilaku kerja sama tim yang baik seperti selalu menjaga kekompakan dan kepercayaan satu sama lain, serta saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran dalam sebuah pekerjaan. Sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tinggi.

Pengaruh Efikasi diri, Kerja Sama Tim dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelindo Marine Service

Berdasarkan hasil penelitian dan uji F yang telah dilakukan oleh peneliti, ditemukan hasil bahwa variabel Efikasi diri (X1), Kerja sama tim (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelindo Marine Service. Dengan dibuktikan uji F yang bertanda positif

$F_{hitung} = 69.425$ dan nilai signifikannya 0.000. Nilai Cronbach's Alpha 0.770 yang artinya > 0.70 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel yang dibuktikan dengan Uji Reliabilitas serta nilai Adjusted R square nya 0.825 atau 82.5% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan diantara Variabel X1, X2 terhadap Y sebesar 82.5% dan sisanya 17.5% dipengaruhi variabel lain yang dibuktikan dengan Uji koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penjelasan tersebut, maka dapat peneliti simpulkan bahwa 4 hipotesis dalam penelitian ini teruji dan diterima. Jika Efikasi diri dari karyawan meningkat seperti karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan yang baik dan sesuai target serta mampu menghadapi pekerjaan yang sulit karena memiliki banyak ide maka akan mempengaruhi kinerja mereka, jika efikasi diri karyawan menurun, maka kinerja karyawan juga akan menurun, begitu pula kerja sama tim, jika karyawan saling bekerja sama dengan baik dan mempercayai satu sama lain anggota maka akan meningkatkan kinerja karyawan yang baik pula, begitu pula kedisiplinan, jika karyawan selalu hadir di tempat kerja dengan tepat waktu maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan yang baik pula. Sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri, kerja sama tim dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian tentang Pengaruh Efikasi Diri, Kerjasama Tim dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Marine Service, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Efikasi Diri (X1) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima, jika efikasi diri karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan naik, jika efikasi diri karyawan menurun, maka kinerja karyawan juga akan turun, sehingga terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Marine Service.
2. Variabel Kerja Sama Tim (X2) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, H0 ditolak dan H2 diterima, jika kerja sama tim karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan naik, jika kerja sama tim karyawan menurun, maka kinerja karyawan juga akan turun, sehingga terdapat pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Marine Service.
3. Variabel Efikasi Diri (X1), Kerja Sama Tim (X2) berpengaruh simultan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, empat hipotesis ini diterima, jika efikasi diri, kerja sama tim dan kedisiplinan meningkat maka kinerja karyawan juga akan naik, jika

efikasi diri, kerja sama tim, dan kedisiplinan karyawan menurun, maka kinerja karyawan juga akan turun sehingga terdapat pengaruh efikasi diri, kerja sama tim dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service.

Saran

1. Bagi Perusahaan PT. Pelindo Marine Service

Adapun saran bagi perusahaan dan bagi penelitian selanjutnya sebagai berikut:

- a. Agar perusahaan selalu memotivasi dan menghargai maupun mengapresiasi kemampuan hasil pekerjaan setiap karyawan nya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan sepenuh hati.
- b. Agar perusahaan tetap mempertahankan konsistensinya dalam kekompakan dan kepercayaan satu sama lain pada anggota tim pada saat bekerja yang akan meningkatkan kualitas perusahaan.
- c. Agar perusahaan untuk terus berkembang meningkatkan ilmu, pengetahuan serta kinerja karyawan supaya dapat menghadapi dunia bisnis yang ketat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap penelitian dapat menjadi acuan, dukungan, pedoman dan perbandingan bagi peneliti yang melakukan penelitian selanjutnya. Peneliti juga berharap peneliti lain dapat menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan *self-efficacy*, kerja sama tim dan kedisiplinan berhubungan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Barizah, F. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Regulasi Diri Mahasiswa yang Menghafalkan Al Quran di HTQ UIN Malang (*Doctoral dissertation*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Erlina, Lina. 2020. Efikasi Diri Dalam Meningkatkan Kemampuan *Mobilisasi Pasien*, Bandung: Politeknik Kesehatan Kemenkes Bandung.
- Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik. 2021. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Lion Superindo. (316).
- Fereddy Siagian. 2020. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon. (20).
- Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty. Dkk 2020. Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Mataram: CV Pustaka Ilmu Group.
- Hasibuan, J. S., & Sylva, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *In Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp 134-147).

- Hatta, et al. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. PLN Wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, 1 (1), 70-80.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.
- Lustono, L., & Hasnaeni, A. D. (2019). Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara. *Medikonis*, 19(1), 43-56.
- Masram & Mu'ah (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia Cetakan Kesebelas*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mukrodi Mukrodi, Mohammad Reza. 2018. Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT Express Kencana Lestari (*Express Group*) Depok. (6).
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20-26.
- Sibarani, E. M (2018). Pengaruh Kerjasama Tim Kreativitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk, Kantor Regional 1 Medan Skripsi, Universitas Sumatera Utara Medan.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Theresa, M. Y. (2019). *Self Efficacy dan Lotus of Control Sebagai Penentu Kinerja Usaha (Studi Kasus Pada Pelaku Usaha Fashion Hijab Di Balubur Town Square Bandung)* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Wijayanti, R. T. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Dinas Pekerja Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Sragen) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Kristiawati, I., & Kusmaningtyas, A. THE EFFECT OF PERCEIVED QUALITY ON BRAND SATISFACTION AND REPURCHASE INTENTION ON MILENIAL GENERATION OF THE USERS OF XL SURABAYA PRE-PAID CELLULAR CARD IN THE REVOLUTION INDUSTRY ERA 4.0 WITH TIMELESS BRAND EXPERIENCE AS A MEDIATION.



