

# **PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN CIPTA BERSAMA**

Oleh :

<sup>1)</sup>Dewi Okte Asmire

<sup>2)</sup>Gugus Wijonarko

<sup>1,2)</sup>STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya

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

Email :

<sup>1)</sup>[doasmireee@gmail.com](mailto:doasmireee@gmail.com)

<sup>2)</sup>[gugusw@gmail.com](mailto:gugusw@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Semua perusahaan pastinya mempunyai visi dan misi yang akan di capai, untuk itu dibutuhkan karyawan yang dapat mendukung perusahaan agar dapat berkembang. Untuk itu dibutuhkan efikasi diri dan kerja sama tim bagi karyawan untuk mencapai visi misi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan mengetahui pengaruh Efikasi diri dan Kerja sama tim terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Bangun Cipta Bersama. Menggunakan teknik sampling jenuh dengan menjadikan semua populasi sebagai sampel untuk kemungkinan kesalahan kecil. Sampel yang diambil sebanyak 30 responden yaitu karyawan PT. Bangun Cipta Bersama. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi liner berganda, uji t dan uji f, serta uji koefisien determinasi ( $r^2$ ). 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) Kerja sama tim berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika kerja sama tim meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat, 3) Efikasi diri dan Kerja sama tim berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan, yang artinya jika efikasi diri dan kerja sama tim karyawan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya, jika efikasi diri dan kerja sama tim menurun, maka kinerja karyawan akan menurun.

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

## **I. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Semua perusahaan pastinya mempunyai visi dan misi yang akan di capai, untuk itu dibutuhkan karyawan yang dapat mendukung perusahaan agar dapat berkembang untuk menggapai visi dan misi tersebut. Salah satunya ialah kinerja karyawan, ketika kinerja karyawan baik maka hasilnya akan baik dan memuaskan, jika kinerja karyawan buruk maka hasilnya juga akan buruk.

Pada dunia bisnis, perusahaan pasti mengharapakan kinerja karyawan yang baik, untuk itu perusahaan benar benar dituntut harus memilih mana karyawan yang kompeten dan mana yang tidak kompeten untuk mendukung bisnis yang dijalankan agar dapat berkembang dengan lancar dan tercapai.

Dikemukakan oleh (Rivai dan Basri dalam Masram 2017 : 138) “ Kinerja ialah tingkat keberhasilan orang secara menyeluruh selama periode yang ditentukan dalam melakukan pekerjaan dibandingkan dengan kemungkinan yang beragam, antara lain target, standar hasil kerja atau sasaran serta kriteria yang telah disepakati bersama-sama dan telah ditentukan”. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah hasil atau prestasi dari tugas karyawan yang mencapai target yang telah di tentukan dan menguntungkan perusahaan, organisasi maupun diri-sendiri.

Kinerja karyawan yang berhasil juga membutuhkan beberapa dorongan didalam proses nya contohnya seperti memiliki kerja sama tim yang baik untuk menggapai hasil tersebut. Menurut (Dewi 2017), kerjasama tim yaitu bentuk kerja berkelompok yang harus di organisasikan dengan baik dan tim yang beranggotakan orang yang mempunyai kelebihan atau keahlian yang bermacam-macam dan berkoordinasi dengan pimpinan atau atasan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim ialah orang-orang berkelompok yang bekerja sama dan mempunyai kelebihan tersendiri untuk mencapai suatu tujuan.

Kerja sama tim kompak dan saling percaya dapat menghasilkan suatu hasil yang baik sehingga memberikan penngkatan kinerja karyawan yang tinggi. Jika dalam kerja sama tim tidak saling mendukung, curang ataupun tidak saling percaya maka akan menghambat proses keberhasilan perusahaan serta kinerja karyawan semakin menurun.

Penelitian sebelumnya telah menemukan yakni adanya hubungan yang signifikan antara kerja sama tim berpengaruh pada kinerja karyawan ( Sibarani, E. M. 2018), & , (Farhan Elang Ibrahim, dkk, 2021). Hal tersebut memperlihatkan bahwa semakin bagus kerja tim yang dilaksanakan perusahaan maka akan semakin bagus pula kinerja karyawan pada perusahaan dengan melakukan perbaikan kerja tim yang baik dan efektif, antara lain memacu semangat dalam mengerjakan pekerjaan, mengurangi perselisihan pekerjaan, dan juga memperbaiki hubungan antar tim.

Karyawan ialah power utama dari sebuah perusahaan yang dapat memberi efek langsung pada pertumbuhan perusahaan. berangkat dari konsep tersebut, penulis akan mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variable efikasi diri. Efikasi diri ialah persepsi diri sendiri tentang seberapa baik diri dapat berguna dalam berbagai skadaan, efikasi diri berkaitan dengan diri sendiri yang mempunyai kemampuan melaksanakan perilaku yang diinginkan. Sehingga dengan ditingkatkan efikasi diri karyawan dan kerjasama tim , kinerja karyawan akan semakin meningkat.

## **Rumusan Masalah**

Berdarkan latar belakang yang diuraikan diatas, rumusan masalah yang terdapat di skripsi yakni :

1. Apakah efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Cipta Bersama?
2. Apakah kerja sama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Cipta Bersama ?
3. Apakah efikasi diri dan kerja sama tim berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Cipta Bersama?

## **Batasan Masalah**

Permasalahan dalam identifikasi isu-isu tersebut tidak sepenuhnya terdeskripsikan secara menyeluruh karena berbagai keterbatasan dan penghindaran isu-isu yang lebih luas, sehingga batasan masalah dibuat agar jelas dan lebih mudah dipahami. Di dalam penelitian ini, penulis memfokuskan pembahasan utama yakni pengaruh efikasi diri dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Cipta Bersama.

## **Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam suatu penelitian menandakan kualitas dan nilai penelitian. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, terdapat beberapa tujuan dari penelitian yakni :

1. Untuk dapat mengetahui apakah efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Cipta Bersama.
2. Untuk dapat mengetahui apakah kerja sama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Cipta Bersama.
3. Untuk dapat mengetahui apakah efikasi diri dan kerja sama tim berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Cipta Bersama

## **II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.**

### **Deskripsi Teori**

#### **Sumber Daya Manusia**

Menurut (Sunyoto, 2015 : 1) memberi pernyataan bahwa sumber daya manusia ialah salah satu faktor terpenting bagi perusahaan, di sisi faktor lain antara modal dan asetnya. Pendapat lainnya di kemukakan (Hamali, 2016 : 2 ) mendefinisikan bahwa sumber daya manusia ialah pendekatan strategis untuk motivasi, bakat, pengembangan dan manajemen sumber daya organisasi.

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (SDM), seperti yang didefinisikan (Sedarmayanti, 2017 : 3), adalah proses pengorganisasian sumber daya manusia organisasi untuk memberi kepastian bahwa seluruh kemampuan fisik dan mental mereka digunakan sepenuhnya untuk memenuhi tujuan kelompok. Manajemen sumber daya manusia, sebagaimana didefinisikan oleh (Hasibuan, 2019), adalah studi dan praktik mengoordinasikan aktivitas personel organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, perorangan, dan publik.

#### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil akhir dari kerja seorang karyawan dalam hal kualitas, kuantitas, jam kerja, dan kerja sama agar menggapai tujuan yang disepakati organisasi, seperti yang dikemukakan oleh (Sutrisno, 2016: 172). (Mangkunegara, 2017 : 67) mengemukakan kinerja sebagai “hasil usaha seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas untuk memenuhi tugas yang diberikan”.

#### **Kerja Sama Tim**

Menurut (West, dalam Hatta, 2017) berpendapat bahwa bekerja sama secara kelompok, dapat mengacu pada efisiensi dan efektivitas yang lebih bagus dan ini berbeda jauh dengan pekerjaan yang dilakukan secara perorangan. (Manzoor, dikutip dalam Devina 2018) berpendapat bahwa kerjasama tim ialah pengelompokan perorangan yang saling bergantung satu sama lain atas pekerjaan dan bertanggung jawab bersama-sama dengan hasil jerih payah mereka.

#### **Efikasi Diri**

Tingkat kepercayaan individu terhadap kemampuannya sendiri memiliki dampak yang signifikan terhadap dorongan mereka untuk berhasil, seperti yang dikemukakan oleh Aini, Purwana, dan (Saptono,

2015). Menurut (Woolfolk dalam Amalia dan Framusinto, 2020 : 87) mengemukakan “Efikasi ialah keyakinan setiap orang tentang kompetensinya dalam bidang tertentu. Sehingga dengan adanya keyakinan kemampuan diri dapat diharapkan untuk menumbuhkan minat orang lain”.

## **Kerangka Berpikir**

### **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 Rahardja, 2017) efikasi diri ialah perilaku positif terhadap tujuan organisasi, karyawan dengan self-efficacy tinggi tidak membantu secara emosional, sedangkan karyawan dengan self-efficacy rendah lebih cenderung memiliki masalah gagal dalam pekerjaan mereka.

Setiap orang membawa keterampilan, perspektif, dan ide unik ke tempat kerja, dan menerapkannya sangat penting untuk keberhasilan organisasi mana pun. Dengan cara yang sama bahwa tingkat keterampilan karyawan memengaruhi hasil kerja mereka, perusahaan harus membantu pekerja mereka mengembangkan kemampuan yang mereka butuhkan untuk menggapai potensi penuh mereka dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang secara konsisten berkinerja pada tingkat yang tinggi dapat memperoleh peningkatan upah dan tunjangan lainnya sebagai hasilnya. Dalam nada yang sama, bisnis dapat mengembangkan penawaran terpuji dan berhasil dalam usaha 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.

Kerja tim adalah kekuatan pendorong yang mendorong individu rata-rata untuk pencapaian yang luar biasa. Karena produktivitas masa depan bergantung pada kemampuan karyawan untuk bekerja sama, saling percaya, dan mengerahkan upaya terbaik mereka, ini adalah masalah potensial. Dalam nada yang sama, organisasi akan dapat mewujudkan tujuannya dengan bantuan tenaga kerja yang optimis dan kooperatif. Hal ini juga dapat berpengaruh didalam kinerja karyawan nantinya karena mengandalkan kekompakan, kepercayaan serta usaha yang maksimal dalam setiap individu. Demikian juga perusahaan akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan dengan cara yang positif serta kerja sama yang baik.

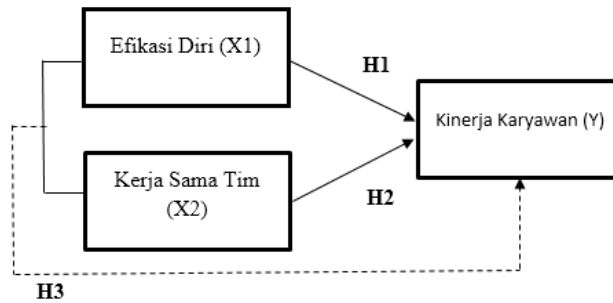
### **Hubungan Efikasi diri dan Kerjasama Tim dengan Kinerja Karyawan**

Simamora (2015:339) mendefinisikan “Kinerja mengacu pada tingkat pencapaian kerja yang membentuk sebuah tugas pegawai”. Hal ini dapat dicapai perusahaan jika di dorong oleh beberapa faktor seperti efikasi diri yang dan kerja sama tim untuk mendapat pencapaian tersebut. Perusahaan akan berhasil jika dimotivasi oleh kombinasi elemen, termasuk keyakinan pada kemampuannya sendiri untuk berhasil dan kekuatan upaya kolektifnya.

Didalam menjalankan sebuah pekerjaan tentunya karyawan juga harus mempunyai kemampuan dan keyakinan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut, jika karyawan ragu, takut gagal, pesimis,

maka pekerjaan akan terhambat dan tidak berkembang, hal ini tentunya diimbangi dengan bekerja secara tim dengan baik, saling percaya dan saling mendukung satu sama lain untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut lebih efisien dan efektif sehingga setelah tujuan tersebut tercapai, maka karyawan akan mendapatkan reward dari perusahaan karena telah menguntungkan perusahaan.

**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**



Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2022

Keterangan :

————— : Secara Parsial

- - - - - : Secara Simultan

Hipotesis :

**H1** : Diduga efikasi diri berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bangun Cipta Bersama.

**H2** : Diduga kerja sama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bangun Cipta Bersama

**H3** : Diduga efikasi diri dan kerja sama tim berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bangun Cipta Bersama

### III. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif, dimana peneliti membagikan kuisisioner untuk pengumpulan data. Populasi pada penelitian ini adalah 30 karyawan PT. Bangun Cipta Bersama yang juga sebagai sampel dengan menggunakan Teknik sampling jenuh.

#### Definisi Operasional Variabel

##### 1. Efikasi Diri (X1)

Efikasi diri ialah suatu keyakinan dan penilaian dalam diri seseorang terhadap kemampuan nya dalam bidang tertentu sehingga mempengaruhi motivasi nya untuk meningkatkan minat orang lain dan menghasilkan sesuatu yang positif. Indikator efikasi diri mengacu pada beberapa dimensi yaitu Magnitude, Strength, dan Generality, seperti yang dijelaskan oleh (Smith, dkk, dalam Barizah, 2020:19) dengan melihat dimensi tersebut dapat beberapa indikator dari efikasi diri yakni :

- a. Keyakinan akan kemampuan diri.
- b. Selalu Optimis.
- c. Berpikir Obyektif.
- d. Dapat Bertanggung jawab.
- e. Berpikir Rasional dan Realistis.

## 2. Kerja Sama Tim (X2)

Kerjasama tim ialah kerja tim yang bekerja sama untuk menggapai tujuan bersama dalam upaya meningkatkan kualitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan oleh kelompok secara keseluruhan. (Sibarani, 2018:19) mengemukakan ada beberapa dimensi dan indikator kerjasama tim antara lain

- a. Tanggung Jawab
- b. Saling Kontribusi
- c. Pengerahan Kemampuan

## 3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja ialah suatu hasil dari yang melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Indikator kinerja pegawai merupakan instrumen untuk mengukur sejauh mana hasil kinerja yang dicapai, sebagaimana dikemukakan oleh Robbins 2016 : 260 ). Berikut ini adalah contoh indikator tersebut :

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

## **Teknik Analisis Data**

### 1. Uji Validitas

Menurut Alzwar (2000) mengatakan Validitas dimaksud selaku sepanjang mana kecermatan serta ketepatan sesuatu perlengkapan dalam mengukur kegunaanya. Validitas yaitu ketepatan konsep dan pengukuran. Item kuesioner dinyatakan valid :

- a. Jika nilai pearson correlation  $> 0,4$
- b. Nilai signifikansinya  $< 0,05$  ( 5% )

### 2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozalli (2016), mendefinikan uji reliabilitas ialah ukuran pertanyaan sebagai indeks suatu variabel. Dinyatakan reliable apabila respon seseorang mengenali pernyataan tersebut tidak berubah-ubah. Kriteria keputusan menurut Ghozalli (2013), yaitu :

- a. Jika koefisien Cronbalch's Alpha  $> 0.70$  dinyatakan reliable
- b. Jika koefisien Cronbalch's Alpha  $< 0.70$  dinyatakan tidak reliable

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas.

Tujuan dari uji normalitas ialah menentukan informasi untuk mengungkapkan wajar atau tidaknya pola sebaran. Dikombinasikan dengan tes standar menggunakan bagan grafik seperti histogram, plot dan menggunakan uji komogorov-smirnov sebagai pendistribusiannya. Dapat dinyatakan memiliki distribusi wajar bila memiliki Asymptotic Significance 0,05.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dicoba apakah ada saling keterkaitan antara variabel independen dan dependen yang saling berkorelasi satu sama lain. Dapat di buktikan multikolinearitas, seseorang bisa mencoba melihat angka dan VIF toleransi. Ketika VIF kurang dari 10, nilai tolerance adalah 0.10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas menurut (Ghozalli 2016).

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memastikan ada tidaknya kesamaan varians. Bila memiliki varians sejenis maka diucap homoskedastisitas. serta bila varians nya berbeda disebut heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik apabila tidak terjalin heteroskedastisitas.

#### d. Uji Linearitas

Hal ini bertujuan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Jika nilai Sig. deviation from linearity  $> 0.05$  maka terdapat hubungan linear antara variabel dependen dan independen, jika nilai Sig. deviation from linearity  $< 0.05$  maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel dependen dan independen

### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

- a. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikakn variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y.

### 5. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis ialah dimana keputusan dapat diambil dengan cara menganalisis data informasi yang di dapat dari responden dan dapat diukur dengan menggunakan sebagai berikut :

- a. Uji F (Uji Simultan) bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Membandingkan nilai sig dengan nilai probabilitas. Jika sig  $< 0,05$  dan Fhitung  $> F$ tabel, maka variabel X1 dan X2 simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Y. Jika sig  $> 0,05$  dan Fhitung  $< F$ tabel maka variabel X1 dan X2 simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh terhadap variabel Y.
- b. Uji t (Uji Parsial) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel Independen (X) terhadap variabel Dependen (Y). Membandingkan nilai sig dengan nilai probabilitas. Jika sig  $< 0,05$  dan thitung  $> t$ tabel, maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Jika sig  $> 0,05$  dan thitung  $< t$ tabel, maka variabel X tidak berpengaruh

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.

##### 1. Uji Validitas

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

##### a. Uji Validitas Efikasi Diri sebagai X1

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas (X1) Efikasi Diri**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Efikasi Diri	1	0.635	0.374	VALID
	2	0.552	0.374	VALID
	3	0.527	0.374	VALID
	4	0.659	0.374	VALID
	5	0.651	0.374	VALID
	6	0.543	0.374	VALID
	7	0.738	0.374	VALID
	8	0.445	0.374	VALID
	9	0.425	0.374	VALID
	10	0.669	0.374	VALID
	11	0.790	0.374	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari data tabel 4.10 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 versi 22.0 pada variabel Efikasi diri (X1) dapat disimpulkan nilai  $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$  berdasarkan uji sig 0.05. Sehingga dapat disimpulkan hasil item-item tersebut dinyatakan valid karena nilai  $r^{\text{hitung}} > 0.374$  ( $r^{\text{tabel}}$ ).

##### b. Uji Validitas Kerja Sama Tim Sebagai X2

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas (X2) Kerja Sama Tim**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kerja Sama Tim	1	0.773	0.374	VALID
	2	0.766	0.374	VALID
	3	0.552	0.374	VALID
	4	0.500	0.374	VALID
	5	0.612	0.374	VALID
	6	0.560	0.374	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari data tabel 4.11 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 versi 22.0 pada variabel Kerja Sama Tim (X2) dapat disimpulkan nilai  $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$  berdasarkan uji



sig 0.05. Sehingga dapat disimpulkan hasil item-item tersebut dinyatakan valid karena nilai rhitung > 0.374 ( $r^{\text{tabel}}$ ).

c. Uji Validitas Kinerja Karyawan Sebagai Y

**Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0.591	0.374	VALID
	2	0.706	0.374	VALID
	3	0.742	0.374	VALID
	4	0.550	0.374	VALID
	5	0.600	0.374	VALID
	6	0.439	0.374	VALID
	7	0.550	0.374	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari data tabel 4.12 di atas dapat dilihat nilai rhitung setiap item dengan memperoleh skor terbesar pada tabulasi dari jawab responden. Dengan dibuktikan oleh hasil uji validitas menggunakan SPSS versi 22.0 pada variabel kinerja karyawan (Y) dapat disimpulkan nilai  $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$  berdasarkan uji sig 0.05. Sehingga dapat disimpulkan hasil item-item tersebut dinyatakan valid karena nilai rhitung > 0.374 ( $r^{\text{tabel}}$ ).

2. Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Reliabilitas Efikasi Diri (X1)

**Tabel 4.13 Uji Reliabilitas (X1) Efikasi Diri**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.805	11

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari tabel 4.13 dapat dijelaskan bahwa hasil uji reliabel menggunakan SPSS mendapatkan nilai Cronbach's Alpha 0,805 yang artinya > 0,70 sehingga dapat djelaskan bahwa variabel efikasi diri (X1) dinyatakan reliable.

b. Hasil Uji Reliabilitas Kerja Sama Tim (X2)

**Tabel 4.14 Uji Reliabilitas (X2) Kerja Sama Tim**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.703	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari tabel 4.14 dapat dijelaskan bahwa hasil uji reliabel menggunakan SPSS mendapatkan nilai Cronbachs Alpha 0,703 yang artinya  $> 0,70$  sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel kerja sama tim (X2) dinyatakan reliabel.

c. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.15 Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan**

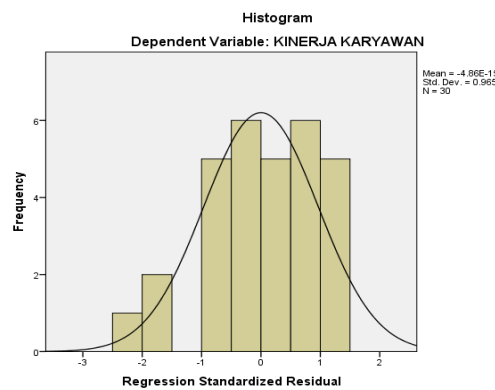
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.703	7

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari tabel 4.15 dapat dijelaskan bahwa hasil uji reliabel menggunakan SPSS mendapatkan nilai Cronbach's Alpha 0,703 yang artinya  $> 0,70$  sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliable

3. Uji Asumsi Klasik

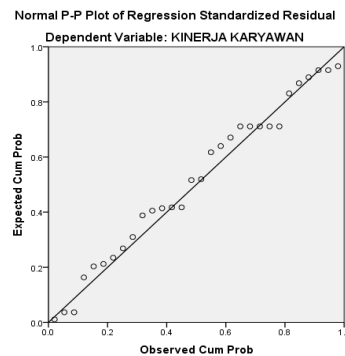
a. Uji Normalitas



**Gambar 4.2 Grafik Histogram**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari gambar 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa data dengan 30 responden tersebut membentuk seperti gunung atau lonceng yang artinya garis tersebut menunjukkan normal.



**Gambar 4.3 Grafik P-Plot**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari gambar 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa data dengan 30 responden tersebut menunjukkan normal. Karena garis diagonal atau grafik histogram nya mengikuti arah diagonalnya sehingga dapat dikatakan normal. Jika garis digonal atau grafik histogram nya tidak menyebar dan tidak mengikuti arah diagonalnya maka dikatakan tidak normal.

**Tabel 4.16 Kolmogorov-Smirnoff One Sample-Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.82178637
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.082
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>e,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari tabel 4.16 dapat disimpulkan bahwa data dengan 30 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

b. Uji Multikolineritas

**Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolineritas**

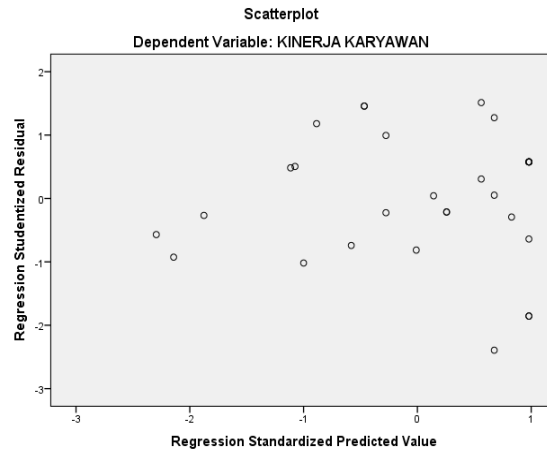
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.014	2.553		1.572	.128		
EFIKASI DIRI	.284	.089	.449	3.195	.004	.306	3.268
KERJA SAMA TIM	.497	.137	.507	3.612	.001	.306	3.268

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari Tabel 4.17 dapat disimpulkan bahwa jika nilai VIF < 10.00 dan tolerance value > 0.10 maka tidak terjadi multikolineritas. Data diatas menunjukka nilai VIF (X1) dan (X2) ialah 3.268 dan tolerance value 0.306, sehingga hasil uji SPPSS data diatas dikatakan tidak terjadi multikolineritas. Karena 3.268 < 10.00 dan 0.306 > 0.10.

c. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari gambar 4.4 dapat disimpulkan bahwa titik-titik tersebut menyebar di antara “0” yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

d. Uji Linearitas

**Tabel 4.18 Hasil Uji Linearitas**

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * KERJA SAMA TIM	Between Groups	(Combined)	95.133	6	15.856	14.491	.000
		Linearity	93.310	1	93.310	85.276	.000
		Deviation from Linearity	1.824	5	.365	.333	.888
	Within Groups		25.167	23	1.094		
Total			120.300	29			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Pada tabel 4.18 menunjukkan hasil uji linieritas dengan nilai Sig. devination from linearity sebesar 0.888, yang artinya  $> 0.05$ , dan nilai Fhitung  $0.333 < F_{tabel} 3.34$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel Efikasi diri dan kerja sama tim dengan Kinerja karyawan.

4. Analisis Regresi Linier Berganda  
 a. Hasil Analisis Regrasi Linier Berganda

**Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.014	2.553		1.572	.128
	EFIKASI DIRI	.284	.089	.449	3.195	.004
	KERJA SAMA TIM	.497	.137	.507	3.612	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari tabel 4.19 dapat disimpulkan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yakni :

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + e$$

$$= 4.014 + 0.284 + 0.497$$

Keterangan :

1. Jika ( $\beta_0$ ) = 4.014, apabila variabel independen bernilai 0, maka nilai dependen Kinerja Karyawan sebesar 4.014 dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Jika ( $\beta_1$ ) = 0.284 memiliki tanda positif maka hubungan efikasi diri dengan dengan kinerja karyawan searah dan signifikan.
3. Jika ( $\beta_2$ ) = 0.497 memiliki tanda positif maka hubungan kerja sama tim dengan kinerja karyawan searah dan signifikan

b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 <sup>a</sup>	.837	.825	.85168

a. Predictors: (Constant), KERJA SAMA TIM, EFIKASI DIRI

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari tabel 4.20 dapat dilihat nilai Adjusted R square nya 0.825 atau 82.5% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan diantara Variabel X1 dan X2 terhadap Y. Maka variabel Y dapat dijelaskan dipengaruhi variabel X1 dan X2 sebesar 82.5% dan sisanya 17.5 % dipengaruhi variabel lain.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial) Efikasi Diri

**Tabel 4.21 Hasil Uji t (parsial) variabel Efikasi Diri (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.121	3.053		1.350	.188
	EFIKASI DIRI	.551	.059	.871	9.378	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari tabel 4.21 pada penelitian menggunakan SPSS versi 22.0 diperoleh rhitung = 9,378 dan nilai signifikan 0.000 maka diperoleh rtabel dengan menggunakan rumus :

$$\begin{aligned}
 t^{\text{tabel}} &= t(a/2 ; n - k - 1) \\
 &= t(0.025 ; 30 - 2 - 1) \\
 &= t(0.025 ; 27) \\
 &= 2.051
 \end{aligned}$$

Keterangan :

k : Jumlah variabel independen (variabel X)

n : Jumlah responden

a : 0.05 dibagi 2 = 0.025

Sehingga didapatkan hasil nilai thitung 9.378 > ttabel 2.051. Jadi, dapat disimpulkan nilai sig. Efikasi Diri (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) ialah sebesar 0.000 < 0.05 dan thitung 9.378 > ttabel 2.051. Hal tersebut membuktikan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang menyatakan variabel Efikasi diri (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

b. Uji t (Parsial) Kerja Sama Tim

**Tabel 4.22 Hasil Uji t (parsial) variabel Kerja Sama Tim (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.438	2.472		3.413	.002
	KERJA SAMA TIM	.862	.088	.881	9.839	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari tabel 4.22 pada penelitian menggunakan SPSS versi 22.0 diperoleh  $t_{hitung} = 9.839$  dan nilai signifikan  $0.000$ , maka diperoleh  $t_{tabel}$  dengan menggunakan rumus :

$$\begin{aligned} t^{tabel} &= t (a/2 ; n - k - 1) \\ &= t (0.025 ; 30 - 2 - 1) \\ &= t (0.025 ; 27) \\ &= 2.051 \end{aligned}$$

Keterangan :

k : Jumlah variabel independen (variabel X)

n : Jumlah responden

a :  $0.05$  dibagi  $2 = 0.025$

Sehingga didapatkan hasil nilai  $t_{hitung} 9.839 > t_{tabel} 2.051$ . Jadi, dapat disimpulkan nilai sig. Kerja Sama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) ialah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan  $t_{hitung} 9.839 > t_{tabel} 2.051$ . Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, yang menyatakan variabel Kerja sama tim (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

c. Uji f (Simultan)

**Tabel 4.23 Hasil Uji F(Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.715	2	50.358	69.425	.000 <sup>b</sup>
	Residual	19.585	27	.725		
	Total	120.300	29			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KERJA SAMA TIM, EFIKASI DIRI

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Dari tabel 4.23 pada penelitian menggunakan SPSS versi 22.0 diperoleh nilai ANOVA dengan nilai  $F_{hitung} = 69.425$  dengan nilai signifikansinya  $0.00$ , maka diperoleh  $F_{tabel}$  dengan menggunakan rumus

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= f ( k : n - k) \\ &= f ( 2 ; 30 - 2) \\ &= f ( 2 ; 28 ) \\ &= 3.34 \end{aligned}$$

Keterangan :

k : Jumlah variabel independen (variabel X)

n : Jumlah responden

Sehingga didapatkan hasil nilai  $F_{hitung} 69.425 > F_{tabel} 3.34$ . Jadi, dapat disimpulkan Efikasi Diri (X1) dan Kerja Sama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) ialah sebesar  $0.000 < 0.05$  dan  $F_{hitung} 69.425$

> Ftabel 3.34. Hal tersebut membuktikan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima, yang menyatakan variabel Efikasi Diri (X1) dan Kerja sama tim (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

### **Pengaruh Efikasi diri Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bangun Cipta Bersama**

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. Bangun Cipta Bersama. Dengan dibuktikan oleh uji t yang bertanda positif dengan nilai thitung = 9,378 dan nilai signifikannya 0.000. Nilai Cronbach's Alpha 0,805 yang artinya > 0,70 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel efikasi diri (X1) dinyatakan reliabel yang dibuktikan dengan Uji Reliabilitas. Hal tersebut menyatakan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima

### **Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bangun Cipta Bersama**

Berdasarkan hasil penelitian dan uji t yang telah dilakukan oleh penulis, ditemukan hasil variabel Kerja sama tim (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bangun Cipta Bersama. Dengan dibuktikan oleh uji t yang bertanda positif thitung = 9,839 dan nilai signifikannya 0.000. Nilai Cronbach's Alpha 0,703 yang artinya > 0,70 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel kerja sama tim (X2) dinyatakan reliabel yang dibuktikan dengan Uji Reliabilitas. Hal tersebut menyatakan bahwa H0 ditolak dan H2 diterima

### **Pengaruh Efikasi diri dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bangun Cipta Bersama**

Berdasarkan hasil penelitian dan uji F yang telah dilakukan oleh peneliti, ditemukan hasil bahwa variabel Efikasi Diri (X1) dan Kerja sama tim (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bangun Cipta Bersama. Dengan dibuktikan oleh uji F yang bertanda positif Fhitung = 69,425 dan nilai signifikannya 0.000. Nilai Cronbach's Alpha 0,703 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 dan X2 terhadap Y sebesar 82.5% dan sisanya 17.5 % dipengaruhi variabel lain yang dibuktikan dengan Uji koefisien determinasi

## **V. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

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. Bangun Cipta Bersama.
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. Bangun Cipta Bersama.

3. Variabel Efikasi diri (X1) dan Kerja Sama Tim (X2) berpengaruh simultan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, tiga hipotesis ini diterima, jika efikasi diri karyawan dan kerja sama tim meningkat maka kinerja karyawan juga akan naik, jika efikasi diri dan kerja sama tim karyawan menurun, maka kinerja karyawan juga akan turun sehingga terdapat pengaruh efikasi diri dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Cipta Bersama.

## Saran

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

Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi acuan, dukungan, pedoman dan perbandingan bagi peneliti yang melakukan penelitian selanjutnya. Peneliti juga berharap peneliti lain dapat menambahkan variabel lain yang dapat dijadikan indikator pada penelitian selanjutnya. Variabel lain yang berhubungan dengan self-efficacy dan kerjasama tim berhubungan dengan kinerja karyawan

## DAFTAR REFERENSI.

- Aini, S. N., ES, D. P., & Saptono, A. (2015). *Pengaruh Lingkungan Keluarga dan Efikasi Diri terhadap Motivasi Berwirausaha pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 3(1), 22-50.
- Barizah, F. (2020). *Pengaruh efikasi diri terhadap regulasi diri mahasiswa yang menghafalkan Al Qur'an di HTQ UIN Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim)*.
- Bintor & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Erlina, Lina. 2020. *Efikasi Diri Dalam Meningkatkan Kemampuan Mobilisasi Pasien*, Bandung: Politeknik Kesehatan Kemenkes Bandung
- 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
- Masram & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

- Sibarani, E. M. (2018). *Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk, Kantor Regional I Medan*. Skripsi, Universitas Sumatera Utara Medan
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Theresa, M. Y. (2019). *Self Efficacy dan Locus of Control sebagai penentu Kinerja Usaha (Studi Kasus pada pelaku usaha fashion hijab di Balubur Town Square Bandung)* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).