

**PENGARUH EFIKASI DIRI, KERJASAMA TIM DAN
KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PELINDO MARINE SERVICE**

SKRIPSI

DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA



DISUSUN OLEH :

Nama : **Bagas Ramadhani Putra Prasetya**
NIM : **19110013**
Program Studi : **Ilmu Administrasi Bisnis**
Pembimbing : **Soedarmanto, SE, MM.**

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI
SURABAYA
2023**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Bagas Ramadhani Putra Prasetya
NIM : 19110013
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Efikasi Diri, Kerjasama Tim Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PELINDO Marine Service

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya tulis ini merupakan hasil karya sendiri dengan merujuk pada sumber-sumber terpercaya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Surabaya, 18 April 2023

Penulis



Bagas Ramadhani Putra Prasetya
NIM 19110013

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH EFIKASI DIRI, KERJASAMA TIM KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELINDO MARINE SERVICE

DISUSUN OLEH :

NAMA : **BAGAS RAMADHANI PUTRA PRASETYA**
NIM : **19110013**

Telah dipresentasikan didepan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada,
Hari/Tanggal :

DEWAN PENGUJI

KETUA : **Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT**
NIDK : **8891880018**

SEKERTARIS : **DIAN ARISANTI, S.Kom, MM**
NIDN : **0709058202**




Mengetahui,
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA



Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT
NIDK: 8891880018

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

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

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : BAGAS RAMADHANI PUTRA PRASETYA
NIM : 19110013

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

Menyetujui,
PEMBIMBING

PEMBIMBING : SOEDARMANTO, SE, MM.
NIDN : 0322036902


(.....)

Mengetahui
KETUA PROGRAM STUDI

SOEDARMANTO, S.E, MM
NIDN: 0322036902

STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA


] Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT
NIDK: 8891880018

ABSTRAK

BAGAS RAMADHANI PUTRA PRASETYA, 19110013
PENGARUH EFIKASI DIRI, KERJASAMA TIM DAN KEDISIPLINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELINDO MARINE
SERVICE

Skripsi : Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, 2023
Kata Kunci : Efikasi Diri, Kerja Sama Tim, Kedisiplinan Dan
Kinerja Karyawan

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 PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga saya sebagai penulis bisa menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Efikasi Diri dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Marine Service”. Penulisan Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir kuliah yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak selama penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa atas pertolongan, dan kelancaran dalam proses pembuatan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Ir Sumarzen Marzuki, MMT., selaku Ketua di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
3. Bapak Soedarmanto, SE, MM., selaku Dosen Pembimbing Skripsi dan Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
4. Bapak Hapsoro Nugroho., selaku Senior Manager Operasi di PT. Pelindo Marine Service;
5. Bapak Anang Wahyudi. selaku Manager Operasi di PT. Pelindo Marine Service;
6. Bapak Febro Ardana, selaku Karyawan Daftar Permintaan Barang di PT. Pelindo Marine Service;
7. Kedua orang tua yang memberikan semangat, dorongan dan memberikan doa atas kelancaran penyusunan Skripsi ini
8. Kakak yang memberikan semangat, dorongan dan memberikan doa atas kelancaran dalam penyusunan Skripsi ini
9. Teman-teman seangkatan yang telah berjuang bersama – sama selama 4 (empat) tahun untuk mendapatkan gelar S1 Administrasi Bisnis dan menyelesaikan skripsi

Semoga atas segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis, semua pihak-pihak yang terkait tersebut mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penyusun menyadari bahwa Penelitian Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak akan sangat membantu. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Surabaya, 18 Juli 2023

Penulis,

Bagas Ramadhani Putra Prasetya
NIM : 19110013

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Tujuan Penelitian	4
1.5 Manfaat Penelitian	5
1.6 Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
2.1 Sumber Daya Manusia	8
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	8
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2.2 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.3 Kinerja	10
2.3.1 Pengertian Kinerja	10
2.3.2 Indikator Kinerja	10
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
2.4 Kerjasama Tim	13
2.4.1 Pengertian Kerjasama Tim	13
2.4.2 Indikator Kerjasama Tim	14
2.4.3 Manfaat Kerjasama Tim	16
2.5 Efikasi Diri	16
2.5.1 Pengertian Efikasi Diri	16
2.5.2 Sumber Efikasi Diri	17
2.5.3 Indikator Efikasi Diri	18
2.6 Kedisiplinan	20
2.6.1 Pengertian Kedisiplinan	20
2.6.2 Indikator-Indikator Kedisiplinan	21
2.7 Hubungan Antar Variabel	21
2.7.1 Hubungan Efikasi Diri dengan Kinerja Karyawan	21

2.7.2 Hubungan Kerjasama Tim dengan Kinerja Karyawan	22
2.7.3 Hubungan Efikasi Diri, Kerjasama Tim dan Kedisiplinan dengan Kinerja Karyawan	23
2.8 Kerangka Berpikir	23
2.9 Penelitian Terdahulu	25
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Pendekatan Penelitian	30
3.2 Populasi dan Sampel	30
3.2.1 Populasi	30
3.2.2 Sampel	31
3.3 Identifikasi Variabel	32
3.4 Definisi Operasional	33
3.5 Sumber Data	39
3.6 Teknik Pengumpulan Data	39
3.7 Teknik Analisis Data	40
3.7.1 Uji Kualitas Data	40
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	41
3.7.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	42
3.7.4 Uji Hipotesis	43
BAB IV LANDASAN TEORI	44
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	44
4.1.1 Sejarah PT. Pelindo Marine Service	44
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	46
4.1.3 Struktur Organisasi	49
4.2 Aktivitas PT. Pelindo Marine Service	49
4.2.1 Aktivitas PT. Pelindo Marine Service	49
4.3 Karakteristik Responden	49
4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	49
4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin	49
4.4 Analisis Deskriptif	50
4.4.1 Ulasan Responden terhadap Variabel Efikasi Diri sebagai (X1)	50
4.4.2 Ulasan Responden terhadap Variabel Kerjasama Tim sebagai (X2) ..	52
4.4.3 Ulasan Responden terhadap Variabel Kedisiplinan (X3)	57
4.4.4 Ulasan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	63
4.5 Analisis Data	64
4.5.1 Uji Kualitas Data	64
4.5.2 Uji Asumsi Klasik	68
4.5.3 Uji Hipotesis	71
4.6 Pembahasan	79
4.6.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelindo Marine Service	71

4.6.2 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelindo Marine Service	72
4.6.3 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelindo Marine Service	72
4.6.4 Pengaruh Efikasi Diri, Kerjasama Tim dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelindo Marine Service	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	xiii
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Pelindo Marine Service	3
Tabel 2.1 Penelitian dan Referensi Terdahulu	26
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	39
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Kuisisioner	46
Tabel 4.1 Jam Kerja Karyawan	55
Tabel 4.2 Fasilitas/Tunjangan Karyawan PT. Pelindo Marine Service	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin	57
Tabel 4.5 Ulasan Responden terhadap Variabel Efikasi Diri sebagai (X1).....	58
Tabel 4.6 Ulasan Responden terhadap Variabel Kerjasama Tim (X2).....	60
Tabel 4.7 Ulasan Responden terhadap Variabel Kedisiplinan (X3)	62
Tabel 4.8 Ulasan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas (X1) Efikasi Diri	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas (X2) Kerjasama Tim	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas (X3) Kedisiplinan.....	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan.....	66
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas (X1) Efikasi Diri	67
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas (X2) Kerjasama Tim	67
Tabel 4.15 Uji Reliabilitas (X3) Kedisiplinan	68
Tabel 4.16 Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan	68
Tabel 4.17 Kolmogorov-Smirnov Test	70
Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinieritas	71
Tabel 4.19 Hasil Uji Linearitas	72
Tabel 4.20 Tabel Regresi Linier Berganda	73
Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	74
Tabel 4.22 Hasil Uji t (Parsial) Variabel Efikasi Diri (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	75
Tabel 4.23 Hasil Uji t (Parsial) Variabel Kerjasama Tim (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	76
Tabel 4.24 Hasil Uji t (Parsial) Variabel Kedisiplinan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	77
Tabel 4.25 Hasil Uji F (Simultan).....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	55
Gambar 4.2 Grafik Histogram	69
Gambar 4.3 Grafik P-Plot	69
Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	72
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	25

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian Skripsi.....	xv
Lampiran 2 Surat Persetujuan Penelitian Skripsi.....	xvi
Lampiran 3 Formulir Rencana Judul Skripsi	xvii
Lampiran 4 Lembar Bimbingan Skripsi	xviii
Lampiran 5 Dokumentasi Foto PT. Pelindo Marine Service	xix
Lampiran 6 Kuesioner.....	xx
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas	xxiv
Lampiran 8 Uji Reliabilitas.....	xxvii
Lampiran 9 Uji Asumsi Klasik	xxviii
Lampiran 10 Uji Hipotesis.....	xxix

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 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.

Secara umum, definisi kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat digapai atau dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Jadi dapat kita simpulkan bahwa kinerja ialah sebagai hasil seluruh yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja karyawan bisa dikatakan berhasil juga harus membutuhkan yang namanya dorongan atau motivasi penyemangat didalam prosesnya sebagai contoh yaitu memiliki kerja sama tim yang baik untuk menggapai visi dan misi tujuan tersebut. Kerjasama tim adalah suatu kemampuan untuk bekerja bersama dalam menggapai visi dan misi secara Bersama sama. Dengan kata lain, kerjasama tim merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama. Jadi bisa kita simpulkan bahwa melalui kerjasama tim yang kuat, kita bisa meraih suatu pencapaian besar yang mungkin tidak pernah kita pikirkan sebelumnya.

Kerja sama tim yang kompak dan saling membantu dan saling percaya satu sama lain dapat menghasilkan suatu hasil yang baik sesuai tujuan yang diinginkan. Jika sebaliknya yaitu kerja sama tim tidak kompak atau tidak mendukung, tidak percaya satu sama lain maka dapat menurunkan kinerja karyawan yang mengakibatkan terhambatnya proses kinerja perusahaan untuk menggapai visi dan misi dari perusahaan tersebut.

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

Secara umum yang dimaksud dengan karyawan adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga. Karyawan dapat diartikan juga sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya. Karyawan ialah seperti tiang atau penyangga dari sebuah perusahaan yang mana karyawan dapat memberikan yang namanya efek langsung terhadap pertumbuhan perusahaan, berangkat dari konsep diatas, penulis akan mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variable yaitu efikasi diri. Pengertian efikasi diri adalah keyakinan atau kepercayaan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu. Unsur penting dari konsep efikasi diri termasuk penilaian kemampuan diri, pengalaman masa lalu, dan persepsi orang lain tentang kemampuan diri. Teori efikasi diri dikemukakan oleh Albert Bandura, seorang psikolog sosial, dan merupakan konsep terkenal dalam psikologi yang berkaitan dengan motivasi dan performa. Teori efikasi diri mengemukakan bahwa keyakinan individu akan kemampuannya untuk mencapai

tujuan tertentu akan mempengaruhi motivasi dan usaha yang dilakukan dalam mencapai tujuan tersebut. Sehingga dengan ditingkatkannya efikasi diri pada setiap karyawan dan kerjasama tim, maka kinerja dan produktifitas karyawan akan meningkat

PT. Pelindo Marine Service adalah salah satu anak perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia yang bergerak dibidang angkutan perairan, perkapalan dan industri maritime lainnya.

PT. Pelindo Marine Service mempunyai karyawan sebanyak 109 orang dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 1.1 Jumlah Karywan PT. Pelindo Marine Service

No.	Jumlah Karyawan
1	109

Sumber : diolah oleh penulis,2023

PT. Pelindo Marine Service selalu mengharapkan untuk kinerja seluruh karyawan nya semakin baik serta kerjasama tim yang kompak dan saling support selama menjalankan kegiatan proses kerja dibidang angkutan perairan, perkapalan dan industry maritime lainnya agar berjalan dengan baik dan lancer.

Seperti yang dijelaskan pada latar belakang di atas, peneliti membuat penelitian pada judul yang menarik minat peneliti yaitu **“Pengaruh Efikasi Diri, Kerjasama Tim Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Marine Service”**

1.2 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 kedisiplinan berpengaruh secara positif pada kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service?
4. Apakah efikasi diri, kerja sama tim dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service?

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan dalam identifikasi isu-isu tersebut tidak sepenuhnya terdeskripsi secara menyeluruh karena berbagai keterbatasan dan penghindaran isu-isu yang lebih luas, sehingga Batasan masalah dibuat agar jelas dan lebih mudah dipahami. Didalam penelitian ini, penulis mengfokuskan pembahasan utama yakni pengaruh efikasi diri dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service.

1.4 Tujuan Penelitian

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

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 kedisiplinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service.
4. Untuk dapat mengetahui apakah efikasi diri, kerja sama tim dan kedisiplinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service.

1.5 Manfaat Penelitian

Pada penulisan ini diharapkan memiliki manfaat penelitian bagi banyak pihak pihak yaitu :

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.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika di dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang susunan keseluruhan dari isi penelitian ini. Penelitian ini diilustrasikan dan dirinci dalam 5 (lima) Bab yaitu :

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab tersebut menjelaskna tentang latar belakang masalah yang menjadi penyebab dan alasan penelitian. Ada beberapa hal yang menjadi isu yang ditetapkan agar penelitian yang diatur agar tidak menyimpang dari rumusan masalah yang difokuskan pada pengaruh efiksasi diri dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Serta dapat tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini bagi praktisi, akademisi dan penelitian.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menyajikan beberapa teori yang relevan dengan pembahasan yang diteliti. Hal ini diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Seperti teori tentang efikasi diri, teori tentang kerja sama tim, dan teori tentang kinerja karyawan. Beberapa teori ini diperoleh peneliti dari beberapa referensi serta sumber informasi lain yang relevan dengan pembahasan penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang step-step yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh sumber informasi dan data untuk penelitian selanjutnya. Seperti adanya jenis dan data penelitian, subjek dan objek penelitian, sampel dan populasi penelitian serta penjelasan definisi variable penelitian dan operasional penelitian. Jika hasil data tersedia dengan cepat, maka penelitian ini dapat disusun dan dipandu sedemikian rupa sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

4. BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab ini menyajikan bahasan teori dari indicator-indikator yang mempengaruhi efikasi diri dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan, serta mengumpulkan informasi dan data untuk menarik kesimpulan hasil dari pembahasan penelitian ini.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada hal tersebut menyajikan kesimpulan dari pokok-pokok pembahasan dan berbagai saran yang baik untuk beberapa pihak yang berkepentingan sebagai objek dari penelitian untuk memperbaiki kekurangan dan dipelajari untuk pengembangan di masa ke depan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Pengertian dari sumber daya manusia (SDM) yaitu individu yang bekerja dan menjadi penggerak pada suatu organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. SDM juga dapat diartikan sebagai kumpulan dari orang-orang yang bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Pengertian dari manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi dalam rangka mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian sumber daya manusia ialah ilmu untuk mengelola hubungan, pendekatan dan peran sumber daya atau tenaga terhadap keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu atau orang dan menjadi salah satu komponen penting dalam kesuksesan organisasi atau perusahaan.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia yaitu proses memperoleh, melatih, memberi kompensasi, mengintegrasikan, mengelola, dan melepaskan sumber daya manusia untuk mencapai visi misi dan tujuan organisasi, perusahaan dan public dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (SDM) (Handoko, Purnaya, 2019, hlm, 2).

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan oleh Hasibuan (2019), yaitu studi dan praktik mengoordinasikan aktivitas personel organisasi untuk menggapai tujuan visi misi organisasi, perusahaan, perorangan dan publik.

Manajemen sumber daya manusia (SDM), yaitu proses perorganisasian sumber daya manusia organisasi untuk memberi kepastian bahwa seluruh kemampuan fisik dan mental mereka untuk digunakan sepenuhnya untuk memenuhi tujuan organisasi maupun kelompok (Sedarmayanti, 2017:3).

Dapat disimpulkan oleh peneliti yaitu pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu keseluruhan dari berbagai proses aktivitas pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan maupun pekerja secara terstruktur atau terarah untuk menggapai visi misi atau tujuan tertentu.

2.2.1 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Komponen yang akan memacu dan membantunya agar suatu bisnis bisa berhasil dengan berbagai cara, Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa suatu bisnis, pekerja, dan manajer merupakan tiga tipe utama dalam angkatan kerja.

1. Pengusaha

Pengusaha adalah seseorang atau kelompok orang yang melakukan kegiatan usaha, baik dibidang perdagangan, industri maupun jasa, dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan. Pengusaha terutama dimotivasi oleh keinginan untuk menghasilkan uang dari bisnis mereka dan kesediaan untuk menanggung resiko yang merupakan bagian dari operasi bisnis.

2. Karyawan

Karyawan ialah seseorang yang bekerja di suatu institusi, organisasi atau perusahaan dan digaji dengan uang. Setiap bisnis memiliki dua jenis pekerjaan yang berbeda: mereka yang bertanggung jawab atas operasi regular dan mereka yang bertanggung jawab atas arahan dan kepemimpinan strategis.

3. Pemimpin atau Manager

Pemimpin adalah seseorang yang memimpin atau memerintah kelompok orang atau organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Pemimpin adalah orang

yang memiliki keahlian untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain dengan tujuan mencapai suatu hasil yang diinginkan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

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”.

“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”.

Jadi dari pengertian kinerja diatas, yang dapat disimpulkan adalah suatu hasil dari yang melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan untuk membantu organisasi, institusi maupun perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2.3.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut ahli merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja individu atau organisasi dalam mencapai tujuan dan visi misi yang telah ditentukan. Berikut ini adalah contoh indicator tersebut :

1. Kuantitas

Kuantitas ialah jumlah bahan-bahan atau barang yang diproduksi atau terjual atau digunakan dalam proses produksi (Sihombing :2009).

2. Kualitas Kerja

Kualitas pekerjaan karyawan diukur dengan persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dilakukan dan pekerjaan yang sempurna dari keterampilan dan kompetensi karyawan. (Robbins, 2016: 260).

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu ialah tingkatan kegiatan yang dapat selesai dengan dimulainya waktu yang ditentukan, dari koordinasi dengan output hingga memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Robbins 2016:261).

4. Kemandirian

Kemampuan untuk menyelesaikan tugas tanpa memerlukan bantuan, arahan, atau pengawasan dari orang lain merupakan Ciri dari kemandirian (Robbins, 2016:261).

5. Efektifitas

Ialah sejauh mana menggunakan sumber daya organisasi antara lain mencakup hal hal tentang tenaga, uang, teknologi dan bahan mentah, dimaksimalkan yang bertujuan untuk menambahkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya tersebut. (Robbins, 2016:261).

Dikemukakan oleh Mangkunegara (2013 hlm 75) terdapat indikator kinerja yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan kerja, dan sikap kerja." Berdasarkan indikator kinerja yang dijelaskan, antara lain :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat dinilai dari ketepatan saat bekerja, ketelitiannya, keterampilannya, dan kebersihan dari individu.

2. Keandalan Kerja

Kredibilitas kerja terletak pada ketaatan terhadap aturan, keinisiatifan, kehati-hatian dan ketampilan.

3. Kuantitas Kerja

Dapat disebut sebagai output, dan diperhatikan bukan hanya output yang rutin, tetapi juga seberapa cepat dapat menyelesaikan pekerjaan yang lebih dan banyak.

4. Sikap Kerja

Sikap di tempat kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan tugas serta kerja tim.

2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Indikator Jamaludin (2017) mengidentifikasi hal-hal berikut sebagai kontributor karyawan:

1. Kemampuan Individual

Kemampuan Individual Karyawan yang luar biasa berhasil dalam pekerjaan mereka karena bakat, rasa ingin tahu, dan kepribadian mereka, di antara faktor-faktor lainnya. totalitas kemampuan intrinsik seseorang, yang mungkin termasuk kecerdasan, ketangkasan manual, rahmat sosial, dan pengetahuan teknologi. Dalam lingkungan ini, peluang sukses seorang peketja meningkat. Ketika karyawan memiliki akses ke tenaga kerja yang memenuhi syarat, produktivitas meningkat bagi pemberi kerja.

2. Usaha yang dicurahkan

Upaya karyawan terhadap perusahaan merupakan motivasi, etos kerja, dan rasa kehadiran. Tingkat upaya mewakili motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Bahkan jika karyawan tersebut memiliki pengetahuan yang dibutuhkan, tugas tersebut tidak terlalu menuntut. Kesenjangan antara jumlah usaha yang dikeluarkan dan tingkat kopetensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan yang ada relevan dengan hal ini.

3. Usaha yang dicurahkan

Dukungan Organisasi untuk karyawan termasuk alat, teknologi, tolak, ukur kinerja, manajemen, dan rekan tim serta peluang untuk pelatihan dan pertumbuhan. Kinerja dapat diringkas sebagai apa yang pekerja lakukan atau tidak lakukan. Nilai pekerjaan karyawan secara langsung berhubungan dengan nilai yang mereka bawa ke bisnis.

2.4 Kerjasama Tim

2.4.1 Pengertian Kerja Sama Tim

West (dikutip dalam Hatta, 2019) berpendapat bahwa bekerja sama secara berkelompok, dapat mengacu pada efisiensi dan efektivitas yang lebih bagus dan ini berbeda jauh dengan pekerjaan yang dilakukan secara perorangan.

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

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.

Jadi dapat disimpulkan pengertian kerjasama tim ialah kerja tim, kemudian, bekerja sama untuk menggapai tujuan dalam upaya meningkatkan kualitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan oleh kelompok secara keseluruhan.

2.4.2 Indikator Kerja Sama Tim

Davis (2014) menyebutkan indikator 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.

Sibarani (2018:19) mengemukakan ada beberapa dimensi dan indikator kerjasama tim antara lain :

1. Kerjasama

Kerja tim lebih cepat dibandingkan kerja secara perorangan. Setiap kontribusi personal dapat menjadi kekuatan yang kolektif. Upaya satu orang dapat menambah kekuatan kelompok yang signifikan. Pihak-pihak yang bekerja sama, jika upaya mereka dikoordinasikan secara metodis, akan berhasil dalam upaya mereka. Beberapa indikator kerja sama sebagai alat ukur yaitu :

- a. Tanggung jawab bersama dalam menyelesaikan tugas, yakni dengan cara memberikan tanggung jawab maka dapat mendorong kerja sama yang baik.
- b. Saling berkontribusi, yakni saling bekerja satu sama lain baik secara fisik maupun mental akan menciptakan kerjasama yang baik pula.
- c. Pengerahan kemampuan secara optimal, yakni dengan kontribusi setiap orang untuk keseluruhan diperkuat dan pekerjaan yang dihasilkan memiliki kualitas setinggi mungkin.

2. Kepercayaan

Kepercayaan ialah keyakinan individu bersungguhsungguh dengan apa yang dia ucap dan dia kerjakan. Kerja sama tim yang berkinerja tinggi, salah satu cirinya adalah kepercayaan, dan dmbal kembali yang tinggi pada antara anggota tim nya. Maksudnya adalah dengan mempercayai anggota dan yakin dengan karakter, kemampuan dan integitas tiap anggotanya. Beberapa indikator kepercayaan antara lain:

- a. Kejujuran, yakni dengan melakukan kejujuran pada anggota dalam tim akan dapat memberikan rasa percaya satu sama lain.

- b. Pemberian tugas, yakni dengan memberikan pekerjaan kepada anggota tim artinya anggota telah diberi kepercayaan untuk mengerjakannya.
 - c. Integritas, yakni para anggota dianggap mempunyai integritas atau sikap yang sebenarnya dalam melakukan pekerjaannya.
3. Kekompakan

Derajat pengabdian dan kesetiaan seseorang terhadap suatu kelompok disebut sebagai kekompakan. Adapun indikatornya :

- a. Saling bergantung hasil, yakni para anggota merasakan hasil yang telah di capai bukanlah hasil individu, melainkan hasil kekompakan mereka.
- b. Saling ketergantungan tugas, yakni bergantung pada pekerjaan dengan sesama anggota akan membuahkan hasil kekompakan.
- c. Komitmen yang tinggi, yakni para anggota tim dianggap mempunyai dedikasi yang tinggi untuk misi yang digapai oleh organisasi.

2.4.1 Manfaat Kerja Sama Tim

Menurut Amirullah (2018:163) menyebutkan beberapa manfaat dari kerja sama tim antara lain :

1. Manfaat bagi organisasi
 - a. Tingkatkan mentalitas pekerjaan.
 - b. Tingkatkan perkembangan organisasi.
 - c. Tingkatkan efisiensi pekerjaan.
 - d. Tingkatkan kualitas atau keunggulan pekerjaan.
2. Manfaat bagi anggota
 - a. Sebagai tujuan untuk mewujudkan potensi diri.
 - b. Agar dapat menyalurkan bakat dan keahlian yang ada.
 - c. Mendapatkan jasa yang dibalas dan reward.
 - d. Stresa tau beban akibat tugas yang diberikan lebih ringan.

- e. Untuk meringankan tanggung jawab pada pekerjaan jadi dipikul bersama-sama.

2.5 Efikasi Diri

2.5.1 Pengertian 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.

Self efficacy ialah penilaian terhadap diri sendiri atas kemampuan yang berhubungan dengan kewirausahaan, seperti kapasitas untuk mengembangkan ide yang baru, rencana pemasaran, dan yang lainnya. seperti yang dikemukakan oleh Sukmaningrum dan Rahardjo (2017:4) dalam Melanie Yuly Theresa & Rizki Zulfikar (2019).

Self-efficacy merupakan penilaian diri terhadap kualitas-kualitas yang terkait dengan kewirausahaan, yang bisa disebut kapasitas untuk mengembangkan ide-ide baru, perencanaan pemasaran, dan lain-lain. 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"

Jadi peneliti membuat kesimpulan pengertian *Self-efficacy* seseorang diartikan sebagai keyakinan yang dia miliki dalam bakatnya sendiri di bidang tertentu, yang pada gilirannya mempengaruhi dorongannya untuk menarik perhatian orang lain dan menciptakan sesuatu yang bernilai.

2.5.2 Sumber Efikasi Diri

Bandura, dikutip dalam Sri Muliati Abdullah (2019: 94), mengemukakan factor-faktor berikut sebagai yang paling penting untuk membangun kepercayaan diri dan kemampuan mereka untuk menciptakan rasa pencapaian yakni :

1. Pengalaman Performasi

Pengalaman performasi merupakan kesuksesan yang telah dicapai dimasa lalu. Moderator efikasi diri terkuat berasal dari kinerja diri sendiri sebelumnya, hasil dari masa lalu memiliki efek pada harapan kesuksesan di masa depan; hasil positif meningkatkan harapan, sedangkan hasil negatif menurunkannya. Efektifitas individu menurun ketika mereka percaya bahwa mereka telah memberikan segalanya namun gagal.

2. Persuasi Sosial

Self-efficacy dapat diperoleh, diperkuat, atau dirusak oleh persuasi sosial. Efektivitas sumber ini terbatas, tetapi dalam kondisi yang tepat, kekuatan persuasi dari orang-orang di sekitarnya dapat mempengaruhi efektivitasnya.

3. Pengalaman Vikarius

Dthangun dengan melihat contoh-contoh masyarakat. Mengamati keberhasilan orang lain meningkatkan kepercayaan diri Anda, dan sebaliknya, mengamati orang lain dengan kemampuan yang sama gagal menurunkan kepercayaan diri anda. Jika diri yang diamati dan diri yang mengamati berbeda. Jika yang diamati beda dengan diri yang mengamati, pengaruh vikarius tidak besar.

4. Keadaan emosi dan fisik

Efektivitas suatu perilaku dapat diubah oleh keadaan emosional yang mengikutinya. Ketakutan, kekhawatiran, dan ketegangan, yang semuanya merupakan emosi negatif yang ekstrem, telah dikaitkan dengan tingkat kepercayaan diri yang lebih rendah pada kemarnpuan diri sendiri. Mengalami lebih banyak perasaan (tetapi tidak terlalu banyak) telah terbukti

meningkatkan kepercayaan diri. Rasa percaya diri meningkat ketika seseorang sehat secara fisik.

2.5.1 Indikator Efikasi Diri

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

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

Zimmerman (dalam Flora Puspitaningsih2016:77) mengategorikan efikasi diri terdapat 3 dimensi: level/magnitude, generality, dan strength.

1. Magnitude (Tingkat kesulitan pekerjaan)
 - a. Menghindari situasi atau tidak memaksakan diri di luar batas kemampuan.
 - b. Menganalisis keputusan perilaku yang akan dilakukan.
 - c. Beradaptasi dan menghadap langsung pekerjaan-pekerjaan yang sulit.
2. Generality (Luas bidang perilaku)
 - a. Keyakinan yang mempengaruhi seseorang pada berbagai bidang perilaku.
 - b. Keyakinan hanya pada bidang tertentu.
3. Strength (Derajat keyakinan atau pengharapan)
 - a. Keyakinan efikasi yang rendah.
 - b. Menilai diri sendiri tidak bisa atau tidak mampu melakukan pekerjaan itu.
 - c. Keyakinan yang tak tergoyahkan didalam usahanya.
 - d. Mempercayai aka nada hasil yang baik dari apa yang dikerjakannya.

2.6 Kedisiplinan

2.6.1 Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan setiap orang menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma social yang berlaku. Dengan demikian, kedisiplinan merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang di tetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi bagi organisasi atau perusahaan tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam nencapai tujuannya. (Sinabela 2019:335)

Menurut Hasibun (2018), Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu perusahaan atau organisasi mencapai hasil optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu organisasi, perusahaan atau instansi.

2.6.2 Indikator – Indikator Kedisiplinan

Indikator – indicator kedisiplinan menurut Malayu S.p Hasibuan (2017:194), yaitu :

1. Kehadiran ditempat kerja.
2. Ketepatan hadir ditempat kerja.

2.7 Hubungan Antar Variabel

2.7.1 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.

Setiap orang membawa keterampilan, perspektif, dan ide unik ke tempat, dan menerapkannya sangat penting untuk keberhasilan organisasi mana

pun. Dengan cara yang sarna 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.

2.7.2 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.

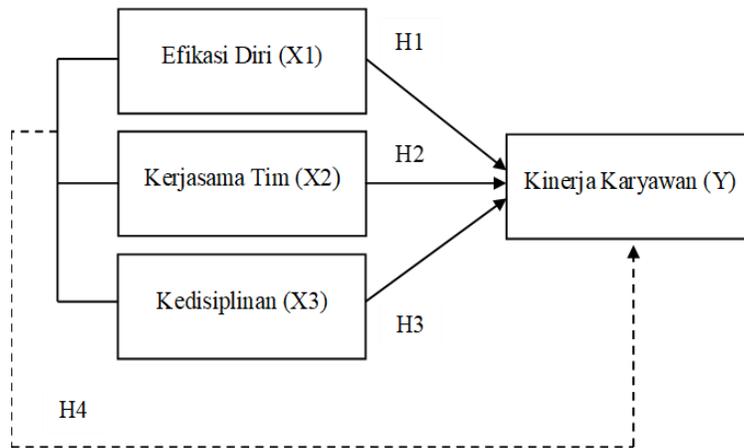
2.7.3 Hubungan Efikasi Diri, Kerjasama Tim Dan Kedisiplinan dengan Kinerja Karyawan

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, 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.

2.8 Kerangka Berpikir

Sugiyono (2017:60) menjelaskan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai titik kunci hubungan antar teori. Kerangka berpikir dalam penelitian ini ialah Efikasi Diri (X1), Kerja Sama Tim (X2) sebagai variable bebas, Kedisiplinan (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variable berikut. Gambaran kerangka berfikir dalam penelitian ini yakni sebagai berikut :



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 kedisiplinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Marine Service.
- H4: Diduga efikasi diri, kerja sama tim dan kedisiplinan berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Marine Service.

2.9 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang telah lalu yaitu usaha dari peneliti untuk membantu menemukan perbandingan dan menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Posisi penelitian dapat didukung dengan melihat studi sebelumnya. Pada bagian ini, peneliti membuat daftar beberapa hasil temuan dari penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian saat ini.

Melengkapi bagian ini akan memberi peneliti gambaran tentang besarnya penelitian yang sedang berlangsung. Berikut ini adalah penelitian-penelitian sebelumnya dan referensi yang dapat dijadikan acuan peneliti saat melakukan penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian dan Referensi Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mukrodi, Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pemulang (2018)	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan PT. Express Kencana Lestari (Express Group Depok)	Variabel Independen : Efikasi Diri Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Efikasi Diri dan Kinerja, dari hasil analisa dengan menggunakan rumus koefisien korelasi productment diperoleh $r_{xy} = 0,611$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan cukup kuat antara Efikasi Diri terhadap kinerja Guru.

NO	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>menggunakan koefisien determinasi hasilnya adalah 37,33%. Hal ini berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh Efikasi Diri sebesar 37,33% sedangkan sisanya sebesar 62,67% dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, Berdasarkan hasil, pengujian rumus diatas maka $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu $5,531 > 2,008$ yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Efikasi Diri (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat Kinerja Karyawan (Y).</p>
2.	Nofi Eka Desiana (2019)	Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan melalui Inovasi sebagai Variabel Intervening (Studi	<p>Variabel Independen : Efikasi Diri</p> <p>Variabel Dependen :</p>	Hasil penelitian membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Self

NO	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
				efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Inovasi bertindak sebagai mediasi interaksi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan
3	Adelia Watulingas (2018)	Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado	Variabel Independen : Kerja Sama Tim Variabel Dependen : Kinerja Pegawai	Analisis Koefisien korelasi menghasilkan hasil yang positif dan signifikan secara statistic ($r = 0,638$), menunjukkan bahwa kerjasama tim di kantor pusat Manado PT. Bank Sulut berdampak langsung terhadap produktivitas pekerja. Koefisien determinasi = $0,407$ menunjukkan bahwa kerjasama tim bertanggung jawab atas 40,7% varians dalam kinerja karyawan di kantor pusat PT. Bank Sulut Go, terlihat dari nilai t hitung sebesar $5,494$ lebih besar dari

NO	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
4	Assyfa Rizka Awalia, Dilla Fania, & Diah Utami Setyaningrum (2020)	Pengaruh Team Work Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Jatinangor)	<p>Variabel Independen : Team Work</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja Karyawan</p>	Menurut temuan, Kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ Jatinangor. Hal ini dibuktikan dari uji hipotesis uji t dan juga arah hubungan yang positif dari kerjasama kelompok terhadap kinerja. Hal tersebut mengartikan kerjasama tim ialah salah satu factor atau variable yang bias mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.
5	Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono & Nur Sodik (2021)	Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lion Superindo	<p>Variabel Independen : Kerja Sama Tim</p> <p>Variabel Dependen : Kinerja Karyawan</p>	Kerja tim memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lion Thitung 7,77 > tabel 2,01 menunjukkan bahwa kerjasama berpengaruh

NO	Nama Peneliti	Judul	Variabel Peneliti	Hasil Peneliti
				positif terhadap kinerja PT. Personil Lion Superindo. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan PT. Inisiatif kolaborasi Lion Superindo berkorelasi langsung dengan produktivitas tenaga kerjanya.
6	Fereddy Siagian (2020)	Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon	Variabel Independen ; Kerja Sama Tim Variabel Dependen : Kinerja Pegawai	Seperti yang terlihat pada hasil diperoleh variable kerjasama (13.170 > (2.011) Dengan nilai sig 0,000 dari taraf signifikansi 0,05, dan kesimpulannya bahwa variable kerjasama berpengaruh Hasil Peneliti terhadap variable kinerja karyawan Menggunakan nilai R-Square dari 0,783, kita dapat menyimpulkan bahwa variable kerja sama tim berkontribusi sebesar itu terhadap pergeseran Y;

NO	Nama Peneliti	Judul	Variabel Peneliti	Hasil Peneliti
				dengan kata lain, variable independent menyumbang 78,3 persen dari total efek pada Variable dependen; sisanya 21,7 persen adalah karena factor perancu, melihat ke dalam menggunakan metode penelitian.

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2023

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

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

Bagi Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif mengartikan metode penelitian ini berdasarkan pada filosofi positivism, dimana populasi atau sampel tertentu dipelajari, data dikumpulkan dengan penggunaan alat penelitian, dan data dikumpulkan untuk tujuan pengujian hipotesis, digunakan untuk menganalisis secara kuantitatif.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2018: 117) mendefinisikan populasi sebagai domain umum yang terdiri dari obyek atau Subjek yang menunjukkan sifat dan karakteristik tertentu dari mana peneliti dimaksudkan untuk mempelajari dan dari mana kesimpulan diambil. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Pelindo Marine Service yang berjumlah 109 karyawan.

3.2.2 Sampel

Sugiyono (2018: 1 18) mendefinisikan sampel sebagai sebagian kecil dari jumlah dan karakteristik suatu populasi. Ukuran sampel merupakan langkah untuk sampel yang diambil pada saat penelitian dilakukan. Karena peneliti mengambil sampel dari populasi yang lengkap, maka peneliti menggunakan Metode Sampling Jenuh. Teknik sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017:85). Jadi sampel didalam penelitian ini ialah 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.

3.3 Identifikasi Variabel

Sugiyono (2018 : 57) menyatakan "Variabel penelitian adalah a&ibut atau jenis atau nilai seseorang, benda, atau aktivitas yang menunjukkan variasi tertentu Yang ditentukan oleh peneliti yang diselidiki untuk membuat kesimpulan." Variabel tersebut merupakan variabel bebas (independent) dan variabel (dependent) varibel terikat.

Ketika satu variabel mempengaruhi yang lain, dapat dikatan bahwa variabel itu adalah variabel bebas. Istilah berikut akan digunakan untuk merujuk ke (X), Variabel Independen, seperü yang dijabarkan dibawah ini:

1. Efikasi Diri (X1), merupakan suatu keyakinan dan penilaian dalam diri seseorang terhadap kemampuannya dalam bidang tertentu sehingga mempengaruhi motivasi nya untuk meningkatkan minat orang lain.
2. Kerja sarna Tim (X2) ialah kegiatan yang dilakukan secara berkelompok dan bersatna-sama melakukan tugas dan tanggung jawab sehingga hasil yang diperoleh lebih baik.
3. Kedisiplinan (X3) merupakan kesadaran dan kesedian setiap orang menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma social yang berlaku

Sedangkan ada juga Variabel Dependen yaitu variable yang dipengaruhi oleh variable independent. Berikut ini Variabel Dependen (Y) dalam penelitian ini, yakni:

1. Kinerja Karyawan (Y) merupakan suatu hasil dari proses tugas dan tanggung jawab yang di lakukan karyawan untuk perusahaan untuk mencapai suatu tujuan.

3.4 Definisi Operasional

Tabel 3.1 Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Efikasi diri (X1)	Efikasi diri ialah suatu keyakinan dan penilaian dalam diri seseorang terhadap kemampuannya dalam bidang tertentu sehingga mempengaruhi motivasinya untuk meningkatkan minat orang lain dan menghasilkan sesuatu yang positif	<p>a. keyakinan akan kemampuan diri</p> <p>b. Optimis</p>	<p>1. Karyawan yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik</p> <p>2. Karyawan bertindak sesuai dengan batas kemampuan</p> <p>3. Karyawan menyesuaikan dan menghadapi langsung pekerjaan yang sulit</p> <p>4. Karyawan pantang menyerah dengan kesulitan yang dihadapi dalam berwirausaha</p> <p>5. Karyawan dapat memikirkan cara yang tepat untuk menyelesaikan masalah</p>	Likert

NO	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
			<p>d. Rasional dan Realitis</p> <p>(Smith, dkk (dalam Barizah, 2020:19))</p>	<p>6. Karyawan hanya bisa berkonsentrasi pada satu jenis pekerjaan</p> <p>7. Karyawan mampu mengatasi setiap kesulitan karena mempunyai banyak ide</p> <p>8. Saya adalah orang yang bertanggung jawab mengenai kelanjutan</p> <p>9. Saya bisa menyelesaikan masalah yang berat dengan berusaha keras</p>	
2	Kerja Sama Tim (X2)	Kerjasama tim ialah kegiatan yang dilakukan secara berkelompok dan bersama – sama melakukan tugas dan tanggung jawab	a. Tanggung jawab	<p>10. Saya tetap berusaha, walaupun menemui banyak</p> <p>11. Saya masih bisa berpikir dengan baik meskipun</p>	Likert

NO	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
			<p>b. Saling berkontribusi</p> <p>c. Pengerahan Kemampuan</p>	<p>mendapatkan masalah</p> <p>12. Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama - sama</p> <p>13. Tugas yang diberikan memiliki ketergantungan dengan tugas yang lain untuk dikerjakan bersama</p> <p>14. Pegawai saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran</p> <p>15. Setiap anggota tim dianggap memiliki kontribusi yang tinggi dalam mencapai tujuan</p>	

				16. Pegawai tim mengarahkan kemampuan masing – masing secara maksimal	
			(Sibrani (2018:19))	17. Setiap anggota tim sadar akan peranannya masing – masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan	
3.	Kedisiplina (X3)	Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan	a. Kehadiran ditempat kerja	pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan	
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja ialah suatu hasil dari proses pekerjaan dan tanggung jawab yang di lakukan karyawan	a. Kualitas Kerja	18. Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan 19. Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan	Likert

NO	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
		untuk perusahaan untuk mencapai suatu tujuan		kualitas yang diinginkan oleh perusahaan	
			b. Kuantitas	20. Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi pegawai lainnya	
			c. Ketepatan Waktu	21. Pekerjaan yang dilakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan 22. Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan	
			d. Efektivitas	23. Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan	((Robbins, 2016:261))

NO	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
			((Robbins, 2016:261))	atasan secara individu (mandiri)	

Sumber : diolah oleh Peneliti, 2023

3.5 Sumber Data

1. Data Primer ialah data informasi yang peneliti peroleh secara langsung dari responden berupa tanggapan dari tanggapan kuisisioner.
2. Data Sekunder ialah data informasi yang peneliti peroleh secara tidak langsung, dan diperoleh di lokasi penelitian dalam bentuk dokumen atau data – data yang dapat menunjang analisa penelitian ini.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan pada penyusunan data untuk memudahkan proses penelitian yakni :

1. Observasi

Morissan (2017:143) observasi diartikan sebagai aktivitas manusia yang menggunakan panca indra sebagai alat utamanya dan dilakukan setiap hari. Dengan maksud lain, observasi ialah kemampuan setiap orang untuk mengamati melalui hasil kerja dari panca indra. Peneliti melakukan pengamatan di lokasi penelitian di Perusahaan PT. Pelindo Marine Service.

2. Kuisisioner

Sugiyono (2917;199) mengartikan kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dimana responden yang tersaji dengan serangkaian pertanyaan atau jawaban, pada penelitian ini, penulis menggunakan metode kuisisioner online dengan memberikan serangkaian tanggapan tertulis kepada responden.

Tabel 3.2 Skala Pengukuran Kuisisioner

Jawaban Pertanyaan	Skor	Skala
Sangat Setuju	5	Likert
Setuju	4	Likert
Netral	3	Likert
Tidak Setuju	2	Likert
Sangat Tidak Setuju	1	Likert

Sumber : Rensis Likert (1932)

3. Studi Kepustakaan

Penelitian dokumenter ialah teknik pengumpulan data yang mengkaji kepustakaan dan mengumpulkan buku-buku, dokumen, catatan yang berkaitan dengan penelitian yang dilaksanakan. Peneliti menggunakan metode ini sebelum maupun sesudah penelitian.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Kualitas Data

Di balik penelitian kuantitatif dan kualitatif ada dua konsep yang mengukur kualitas data: reliabilitas dan validitas. Namun, reliabilitas dan validitas lebih dikenal untuk penelitian kuantitatif daripada penelitian kualitatif. Penelitian kuantitatif sering menggunakan reliabilitas dan validitas untuk menguji instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner yang abstrak dan terstruktur.

1. Uji Validitas

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

- a. Jika nilai pearson correlation $> 0,4$
- b. Nilai signifikansinya < 0.05 (5%).

2. Menurut Ghozalli (2016), mendefinisikan 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

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan dari 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.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dicoba apakah ada saling keterkaitan antara variable independent dan dependen yang saling berkorelasi satu sama lain. Dapat di buktikan multikolinieritas, seseorang bisa mencoba melihat angka dari VIF toleransi. Ketika VIF kurang dari

10, nilai toleransi adalah 0,10, sehingga tidak terjadi multikolinieritas menurut (Ghozalli 2016).

3. 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.

4. 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 yang linier antara variabel dependen dan independent.

3.7.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

1. Analisis Regresi Berganda

Regresi linier berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel tak bebas (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas (X1, X2,...Xn). Tujuan dari uji regresi linier berganda adalah untuk memprediksi nilai variabel tak bebas/ response (Y) apabila nilai – nilai variabel bebasnya (X1, X2,... Xn) diketahui. Disamping itu juga untuk dapat mengetahui bagaimanakah arah hubungan variabel tak bebas dengan variabel - variabel bebasnya.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi dari variabel X1 (Efikasi Diri)

β_2 = Koefisien regresi dari variabel X2 (Kerjasama Tim)

β_3 = Koefisien regresi dari variabel X3 (Kedisiplinan)

X₁ = Efikasi Diri

X₂ = Kerjasama Tim

X₃ = Kedisiplinan

3.7.4 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 :

1. 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.
 - a. Jika sig < 0,05 dan Fhitung > Ftabel, maka variabel X1 dan X2 simultan (bersama – sama) berpengaruh terhadap variabel Y.
 - b. Jika sig > 0,05 dan Fhitung < Ftabel maka variabel X1 dan X2 simultan (bersama – sama) tidak berpengaruh terhadap variabel Y.
2. 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 :

- a. Jika $\text{sig} < 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.
- b. Jika $\text{sig} > 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka variabel X tidak berpengaruh.

3. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y.

- a. Apabila R^2 bernilai 0, maka dalam model persamaan regresi yang terbentuk, variasi variable tak bebas Y tidak sedikitpun dapat dijelaskan oleh variasi variable-variable bebas X1 dan X2.
- b. Apabila R^2 bernilai 1, maka dalam model persamaan regresi yang terbentuk, variable tak bebas Y secara sempurna dapat dijelaskan oleh variasi variablevariable bebas X1 dan X2.

4. Koefisien Korelasi Ganda (r)

Untuk mengetahui seberapa besar korelasi secara serentak/ simultan antara variable-variable X1, X2, ..., Xn dengan variabel Y dapat digunakan koefisien korelasi ganda.

Nilai $r = -1 \leq r \leq +1$. Apabila nilai r mendekati nilai +1 atau -1, maka dapat dikatakan bahwa semakin kuatnya hubungan/korelasi yang terjadi. Sebaliknya, apabila nilai r mendekati 0, maka semakin lemahnya hubungan/korelasi yang terjadi.

BAB IV

LANDASAN TEORI

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah PT. Pelindo Marine Service

Sebelum menjadi perusahaan besar yang bergerak di bidang bisnis perkapalan seperti sekarang ini, PT. Pelindo Marine Service memiliki sejarah singkat tentang yang menjelaskan tentang alasan didirikannya perusahaan tersebut. Sejarah singkat mengenai PT. Pelindo Marine Service, yaitu dimulai dari perkembangan bisnis perkapalan semakin meningkat belakangan ini. Kunjungan kapal di pelabuhan juga semakin banyak, baik dari sisi jumlah unit, ukuran, maupun ragam kapal angkutan seiring dengan perkembangan teknologi perkapalan. Sementara itu, persaingan bisnis angkutan laut juga semakin ketat, yang secara umum menuntut peningkatan kualitas pelayaran jasa kepelabuhan dengan harapan tercapainya efisiensi dan efektifitas pengelolaan kapal dalam menjalankan operasional pelayaran. Oleh karena itu, pemenuhan kualitas jasa pelayanan bagi kapal adalah hal yang mutlak.

Jasa pelayanan bagi kapal tidak hanya saat kapal bersandar di pelabuhan, tetapi juga menjelang masuk maupun keluar dari pelabuhan. Bahkan saat berlabuh, kapal juga perlu dilayani segala keperluannya. Kapal juga harus dipandu dengan tepat untuk menjamin saat menuju atau meninggalkan pelabuhan. Perkembangan demikian menuntut pelayanan kepelabuhan yang prima. Jika pelayanan tersebut kurang baik, maka akan membuat berbagai dampak negatif yang sangat mungkin terjadi yang akan membuat hambatan atau permasalahan, misalnya keterlambatan armada, tidak siapnya kapal, dan sejenisnya.

Hal – hal tersebut berbuntut pada kurang efektifnya aktivitas pelayanan dan membengkaknya biaya operasional baik bagi pemilik kapal sebagai

pengguna jasa kepelabuhan sendiri akibat terbuangnya waktu efektif kegiatan transportasi dan pengelolaan fasilitas serta jasa kepelabuhan. Implikasinya adalah timbulnya sunk cost dan idle cost yang sangat besar, dan berujung pada keluhan konsumen.

Upaya untuk mengurangi implikasi inilah yang mendorong berdirinya Unit Perusahaan Perusahaan (UPP) perkapalan yang selanjutnya merupakan cikal bakal berdirinya PT. Pelindo Marine Service sebagai anak perusahaan dari PT. Pelabuhan Indonesia yang bergerak di bidang jasa perkapalan.

Berdasarkan akta pendirian perseroan terbatas nomor 08 tanggal 31 Desember 2011 yang dibuat di hadapan Notaris dan disahkan dengan keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI Nomor AHU-34988AH.0101 tahun 2012 tanggal 27 Juni 2012, lahirlah perusahaan PT. Pelindo Marine Service. Terhitung mulai tanggal 1 Januari 2012, perusahaan ini resmi dan efektif beroperasi sebagai entitas bisnis mandiri di bidang perkapalan. PT Pelindo Marine Service berkedudukan di Surabaya dan berkantor pusat di Jalan Prapat Kurung Utara no 58 Surabaya. Bidang Usaha PT. Pelindo Marine Service antara lain:.

1. Penyediaan jasa angkutan di perairan
2. Penyediaan fasilitas dan pelayanan jasa pemanduan dan jasa penundaan kapal.
3. Penyediaan fasilitas dan pelayanan jasa mendorong dan menarik
4. kapal.
5. Penyediaan fasilitas dan pelayanan jasa berbagai jenis kapal dan tongkang untuk kegiatan spesifik.
6. Penyediaan fasilitas dan pelayanan jasa galangan untuk pemeliharaan dan/atau perbaikan kapal.
7. Penyediaan fasilitas dan pelayanan pemenuhan kebutuhan logistik kapal dan/atau perbaikan kapal.

8. Penyediaan kru kapal.

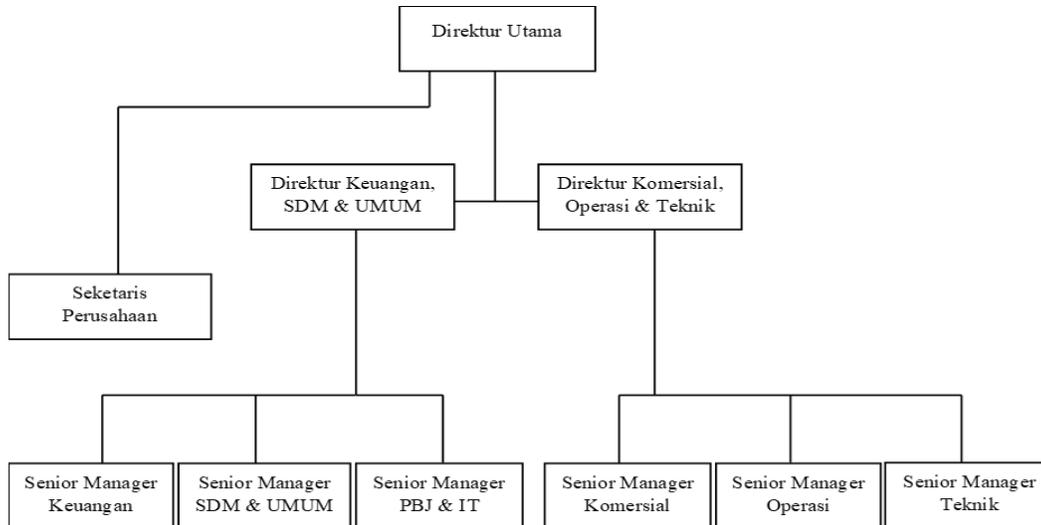
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

PT. Pelindo Marine Service memiliki visi perusahaan yaitu “menjadi perusahaan jasa perkapalan dengan tingkat pelayanan yang prima”.

Misi dari Perusahaan PT Pelindo Marine Service yaitu sebagai berikut

1. Menyediakan dan memberikan jasa pelayanan perkapalan yang bermutu dan berdaya saing tinggi;
2. Menciptakan pengelolaan manajemen operasi/produksi yang profesional berbasis teknologi modern;
3. Menyediakan SDM yg kompeten & berkinerja handal;
4. Menciptakan nilai tambah ekonomis bagi stakeholders melalui jasa penyediaan fasilitas dan pelayanan perkapalan serta jasa lainnya dengan mempertimbangkan etika usaha yang sehat.

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Sumber : PT Pelindo Marine Service, 2023

4.1.1 Personalia

a. Jam Kerja Karyawan PT. Pelindo Marine Service

Berikut adalah jam kerja karyawan pada PT. Pelindo Marine Service

Tabel 4.1 Jam Kerja Karyawan

Hari Kerja	Jam Kerja
Senin	08.00 – 17.00 WIB
Selasa	08.00 – 17.00 WIB
Rabu	08.00 – 17.00 WIB
Kamis	08.00 – 17.00 WIB
Jum'at	08.00 – 16.30 WIB

Sumber : PT PELINDO Marine Service, 2023

b. Kesejahteraan Karyawan PT. Pelindo Marine Service

Berikut adalah kesejahteraan karyawan di PT. Pelindo Marine Service :

Tabel 4.2 Fasilitas/Tunjangan Karyawan PT. Pelindo Marine Service

No	Fasilitas / Tunjangan
1.	Uang Makan
2.	Uang Transportasi (BBM)
3.	BPJS Ketenagakerjaan
4.	BPJS Kesehatan

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2023

4.2 Aktivitas PT. Pelindo Marine Service

4.2.1 Aktivitas PT. Pelindo Marine Service

1. Penyediaan jasa angkutan di perairan
2. Penyediaan fasilitas dan pelayanan jasa pemanduan dan jasa penundaan kapal.
3. Penyediaan fasilitas dan pelayanan jasa mendorong dan menarik
4. kapal.
5. Penyediaan fasilitas dan pelayanan jasa berbagai jenis kapal dan tongkang untuk kegiatan spesifik.
6. Penyediaan fasilitas dan pelayanan jasa galangan untuk pemeliharaan dan/atau perbaikan kapal.
7. Penyediaan fasilitas dan pelayanan pemenuhan kebutuhan logistik kapal dan/atau perbaikan kapal.
8. Penyediaan kru kapal.

4.3 Karakteristik Responden

4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Orang	Persentase (%)
21 - 31	40	66%
31 - 40	9	31%
41 - 50	3	3%
Jumlah	52	100(%)

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2023

Pada table 4.4 dapat dijelaskan bahwa karyawan dengan usia 21 – 30 tahun sebanyak 40 orang dengan persentase 66 persen, usia 31 – 40 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 31 persen, usia 41 – 51 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 3 persen.

4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
Laki - laki	41	91%
Perempuan	11	9%
Jumlah	52	100(%)

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2023

Pada table 4.5 dapat dijelaskan bahwa karyawan jenis kelamin laki-laki sebanyak 41 orang dengan persentase 91 persen dan jenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang dengan persentase 9 persen.

4.4 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif dibuat untuk mengetahui tanggapan atau respon dari karyawan PT. Pelindo Marine Service yang sudah mengisi kuesioner.

4.4.1 Ulasan Responden terhadap Variabel Efikasi Diri sebagai (X1)

Berikut ini merupakan hasil dari perolehan ulasan responden dari pernyataan – pernyataan yang sudah diketahui hasilnya :

Tabel 4.5 Ulasan Responden terhadap Variabel Efikasi Diri sebagai (X1)

Pernyataan	SS		S		TT		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	28	54,4	21	39,9	3	5,7	0	-	0	-
X1.2	39	75,3	11	20,9	2	3,8	0	-	0	-
X1.3	35	67,7	16	30,3	1	1,9	0	-	0	-
X1.4	30	58,2	17	32,2	5	9,5	0	-	0	-
X1.5	32	62	20	38	0	-	0	-	0	-
X1.6	27	52,5	20	38	5	9,5	0	-	0	-
X1.7	26	50,6	25	57,5	1	1,9	0	-	0	-
X1.8	34	65,8	18	34,2	0	-	0	-	0	-
X1.9	28	54,4	20	38	4	7,6	0	-	0	-
X1.10	39	75,3	13	24,7	0	-	0	-	0	-

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2023

Keterangan :

1. Pernyataan X1.1 “Saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik” dari 52 responden dengan nilai persentase paling tinggi 54,4% menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 28 orang. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyelesaikan tugas dengan baik.
2. Pernyataan X1.2 “Saya bertindak sesuai dengan batas kemampuan saya” dari 52 responden dengan nilai persentase paling tinggi 75,3% menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 39 orang. Hal ini dapat dikatakan bahwa

sebagian besar responden bertindak sesuai dengan batas kemampuan mereka.

3. Pernyataan X1.3 “Saya menyesuaikan dan menghadapi langsung pekerjaan saya” dari 52 responden dengan nilai persentase paling tinggi 67,7% menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 35 orang. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyesuaikan dan menghadapi langsung pekerjaan.
4. Pernyataan X1.4 “Saya pantang menyerah dengan kesulitan yang akan dihadapi dalam berwirausaha” dari 52 responden dengan nilai persentase paling tinggi 58,2% menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 30 orang. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar pantang menyerah dengan kesulitan yang akan dihadapi dalam berwirausaha.
5. Pernyataan X1.5 “Saya dapat memikirkan cara yang tepat untuk menyelesaikan masalah” dari 52 responden dengan nilai persentase paling tinggi 62% menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 32 orang. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden dapat memikirkan cara yang tepat untuk menyelesaikan masalah.
6. Pernyataan X1.6 “Saya hanya bisa berkonsentrasi pada satu pekerjaan” dari 52 responden dengan nilai persentase paling tinggi 52,5% menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 27 orang. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden hanya bisa berkonsentrasi pada satu pekerjaan.
7. Pernyataan X1.7 “Saya mampu mengatasi setiap kesulitan karena mempunyai banyak ide” dari 52 responden dengan nilai persentase paling tinggi 50,6% menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 26 orang. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden mampu mengatasi setiap kesulitan karena mempunyai banyak ide.
8. Pernyataan X1.8 “Saya adalah orang yang bertanggung jawab mengenai kelanjutan pekerjaan” dari 52 responden dengan nilai persentase paling

tinggi 65,8% menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 34 orang. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden mampu bertanggung jawab mengenai kelanjutan pekerjaan.

9. Pernyataan X1.9 “Saya bisa menyelesaikan masalah yang berat dengan berusaha keras” dari 52 responden dengan nilai persentase paling tinggi 54,4% menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 28 orang. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyelesaikan masalah yang berat dengan berusaha keras.
10. Pernyataan X1.10 “Saya tetap berusaha walaupun menemui banyak masalah” dari 52 responden dengan nilai persentase paling tinggi 75,3% menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 39 orang. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden tetap berusaha walaupun menemui banyak masalah.

4.4.2 Ulasan Responden terhadap Variabel Kerja Sama Tim (X2)

Berikut ini merupakan hasil dari perolehan ulasan responden dari pernyataan – pernyataan yang sudah diketahui hasilnya :

Tabel 4.6 Ulasan Responden terhadap Variabel Kerja Sama Tim sebagai (X2)

Pernyataan	SS		S		TT		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	27	52,5	22	41,8	2	3,8	1	1,9	0	-
X2.2	25	47,5	21	41,1	5	9,5	1	1,9	0	-
X2.3	26	50,6	22	41,8	4	7,6	0	-	0	-
X2.4	20	58,2	14	26,6	8	15,2	0	-	0	-
X2.5	25	48,7	24	45,6	3	5,7	0	-	0	-
X2.6	25	48,7	24	45,6	1	1,9	2	3,8	0	-

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2023

Keterangan :

1. Pernyataan X2.1 “Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama” dari 52 responden dengan nilai persentase paling tinggi 52,5% menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 27 orang. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menyelesaikan pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama.
2. Pernyataan X2.2 “Tugas yang diberikan memiliki ketergantungan dengan tugas yang lain untuk dikerjakan bersama” dari 52 responden dengan nilai persentase paling tinggi 47,5% menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 25 orang. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden tugas yang diberikan memiliki ketergantungan dengan tugas yang lain untuk dikerjakan bersama.
3. Pernyataan X2.3 “Pegawai saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran” dari 52 responden dengan nilai persentase paling tinggi 50,6% menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 26 orang. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran.
4. Pernyataan X2.4 “Setiap anggota tim dianggap memiliki kontribusi yang tinggi dalam mencapai tujuan” dari 52 responden dengan nilai persentase paling tinggi 58,2% menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 20 orang. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian responden besar memiliki kontribusi yang tinggi dalam mencapai tujuan.
5. Pernyataan X2.5 “Pegawai tim mengerahkan kemampuan masing-masing secara maksimal” dari 52 responden dengan nilai persentase paling tinggi 48,7% menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 25 orang. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden mengerahkan kemampuan masing-masing secara maksimal.

6. Pernyataan X2.6 “Setiap anggota tim sadar akan peranannya masing - masing” dari 52 responden dengan nilai persentase paling tinggi 48,7% menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 25 orang. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden sadar akan peranannya masing - masing.

4.4.3 Ulasan Responden terhadap Variabel Kedisiplinan (X3)

Berikut ini merupakan hasil dari perolehan ulasan responden dari pernyataan – pernyataan yang sudah diketahui hasilnya :

Tabel 4.7 Ulasan Responden terhadap Variabel Kedisiplinan (X3)

Pernyataan	SS		S		TT		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X3.1	27	52,5	23	43,7	2	3,8	0	-	0	-
X3.2	23	44,9	23	43,7	5	9,5	1	1,9	0	-
X3.3	32	62	17	32,3	0	-	3	5,7	0	-
X3.4	26	49,4	19	37,3	6	11,4	1	1,9	0	-

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2023

Keterangan :

1. Pernyataan X3.1 “Pegawai selalu menjalankan aturan dari perusahaan dan alasan” dari 52 responden dengan nilai persentase paling tinggi 52,5% menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 27 orang. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden selalu menjalankan aturan dari perusahaan dan alasan.
2. Pernyataan X3.2 “Pegawai selalu menaati tata tertib dari perusahaan” dari 52 responden dengan nilai persentase paling tinggi 44,9% menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 23 orang. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden selalu menaati tata tertib dari perusahaan.
3. Pernyataan X3.3 “Sistem pendataan kehadiran di perusahaan sudah efektif” dari 52 responden dengan nilai persentase paling tinggi 62% menjawab

Sangat Setuju (SS) sebanyak 32 orang. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden mengaku sistem pendataan kehadiran diperusahaan sudah efektif.

4. Pernyataan X3.4 “Peraturan jam masuk & jam pulang kerja diperusahaan sudah efektif bagi pegawai” dari 52 responden dengan nilai persentase paling tinggi 49,4% menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 26orang. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian responden mengaku peraturan jam masuk & jam pulang kerja diperusahaan sudah efektif bagi pegawai.

4.4.1 Ulasan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan hasil dari perolehan ulasan responden dari pernyataan – pernyataan yang sudah diketahui hasilnya :

Tabel 4.8 Ulasan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	SS		S		TT		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1.1	31	60,1	21	39,9	0	-	0	-	0	-
Y1.2	25	47,5	23	44,9	0	-	0	-	0	-
Y1.3	29	56,3	21	39,9	2	3,8	0	-	0	-
Y1.4	24	46,8	24	45,6	4	7,6	0	-	0	-

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2023

Keterangan :

1. Pernyataan Y1.1 “Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan” dari 52 responden dengan nilai persentase paling tinggi 60,1% menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 31 orang. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden mengaku skill yang mereka miliki sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.
2. Pernyataan Y1,2 “Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan” dari 52 responden dengan nilai persentase paling tinggi 47,5%

menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 25 orang. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan.

3. Pernyataan Y1.3 “Pekerjaan yang dilakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan” dari 52 responden dengan nilai persentase paling tinggi 56,3% menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 29 orang. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden mengaku pekerjaan yang dilakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan.
4. Pernyataan Y1.4 “Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang ditetapkan dalam peraturan” dari 52 responden dengan nilai persentase paling tinggi 46,8% menjawab Sangat Setuju (SS) sebanyak 24 orang. Hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian responden mengaku selalu hadir tepat waktu sesuai yang ditetapkan dalam peraturan.

4.5 Analisis Data

4.5.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

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

Tabel 4.9 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 table 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 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 4.10 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 table 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 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 4.11 Hasil Uji Validitas (X3) Kedisiplinan

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kedisiplinan	1	0,669	0,226	VALID
	2	0,489	0,226	VALID
	3	0,533	0,226	VALID
	4	0,682	0,226	VALID

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari table 4.12 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 (X3) 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 4.12 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 table 4.13 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 $r^{hitung} > 0,226 r^{tabel}$.

2. 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 Alpha $>0,70$ dinyatakan *reliable* dan begitu sebaliknya Cronbach's Alpha $<0,70$, dinyatakan tidak *reliable*.

Tabel 4.13 Uji Reliabilitas (X1) Efikasi Diri

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari table 4.14 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 4.14 Uji Reliabilitas (X2) Kerja Sama Tim

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari table 4.15 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 4.15 Uji Reliabilitas (X3) Kedisiplinan

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	4

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari table 4.16 dapat dijelaskan bahwa hasil uji reliable menggunakan SPSS mendapatkan nilai Cronbach's Alpha 0,826 yang artinya $>0,70$ sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel kedisiplinan (X3) dinyatakan *reliable*.

Tabel 4.16 Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	4

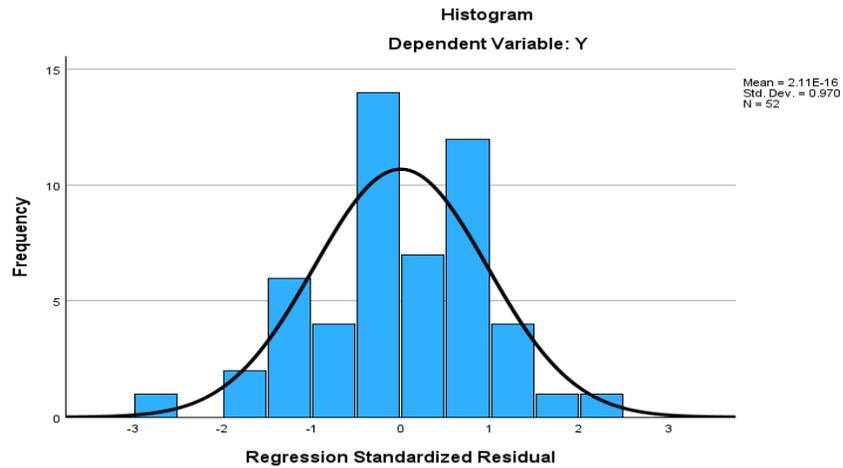
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari table 4.17 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*.

4.5.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

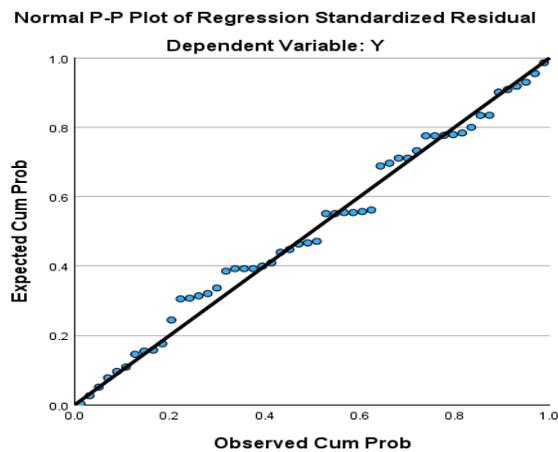
Uji Normalitas memberikan tujuan untuk menguji data tersebut normal atau tidak normal.



Gambar 4.2 Grafik Histogram

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari gambar 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa data dengan 52 responden tersebut membentuk seperti gunung atau lonceng yang artinya garis tersebut menunjukkan normal.



Gambar 4.3 Grafik P-Plot

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari gambar 4.3 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 4.17 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 4.18 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 4.18 Hasil Uji Multikolineritas

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

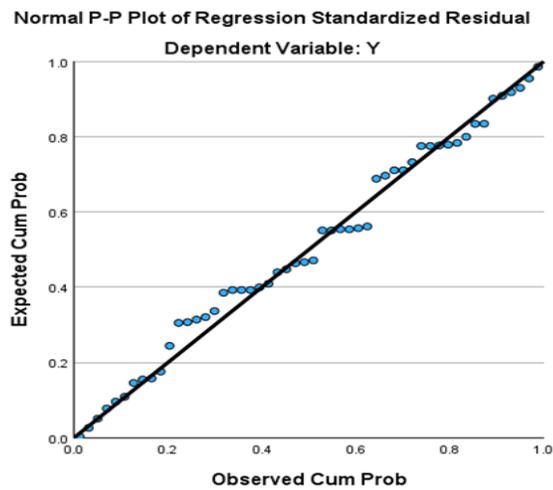
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari table 4.19 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 SPSS

Dari gambar 4.4 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 4.19 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 4.19 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.

4.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat diketahui sebagai berikut :

Tabel 4.20 Tabel Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	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 4.21 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 $(\beta_0) = 4.014$, apabila variable independent 0, maka nilai dependen Kinerja Karyawan sebesar 4.014 dengan asumsi variable lain tetap.
2. Jika $(\beta_1) = 0.284$ 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.

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.21 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 4.22 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.

4.5.1 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 4.22 Hasil Uji t (Parsial) variabel Efikasi Diri (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	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 4.23 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 H0 ditolak dan H1 diterima, yang menyatakan variabel efikasi diri (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.23 Hasil Uji t (Parsial) variabel Kerja Sama Tim (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	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 4.24 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).

Tabel 4.24 Hasil Uji t (Parsial) variabel Kedisiplinan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	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 4.25 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. Kedisiplinan (X3) 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_3 diterima, yang menyatakan variabel Kedisiplinan (X3) 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 4.25 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 4.26 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).

4.6 Pembahasan

4.6.1 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.

4.6.2 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.

4.6.3 Pengaruh Kedisiplinan 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 0.826 yang artinya > 0.70 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Kedisiplinan (X3) dinyatakan reliabel yang dibuktikan dengan Uji Reliabilitas. Hal tersebut menyatakan H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Hasil observasi dari peneliti mengamati para karyawan PT. Pelindo Marine Service mempunyai perilaku kerja sama tim yang baik seperti selalu datang ke tempat kerja dengan tepat waktu, selalu absen kehadiran dengan tepat waktu. Sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang tinggi.

4.6.4 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) dan Kedisiplinan (X3) 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 dan X3 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 meningkat pula kinerja karyawan yang baik pula. Sehingga dapat disimpulkan bahwa efikasi diri, kerja sama tim dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 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 Kedisiplinan (X3) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, H0 ditolak dan H3 diterima, jika kedisiplinan karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan naik, jika kedisiplinan karyawan menurun, maka kinerja karyawan juga akan turun, sehingga terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelindo Marine Service.

4. Variabel Efikasi Diri (X1), Kerja Sama Tim (X2) dan Kedisiplinan (X3) 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.

5.2 Saran

Adapun saran bagi perusahaan dan bagi penelitian selanjutnya sebagai berikut:

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).

LAMPIRAN - LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian Skripsi

	SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
	STIAMAK BARUNAWATI
Jl. Perak Barat 173 Surabaya	Telp. (031) 3291096
Website : www.stiamak.ac.id	E-mail : info@stiamak.ac.id

Nomor	: SKL / 114 / STIAMAK / V / 2023	Surabaya, 09 Mei 2023
Klasifikasi	: Biasa	
Lampiran	: -	Yth. Direktur Keuangan, SDM dan Umum
Perihal	: Permohonan ijin penelitian Skripsi	PT. Pelindo Marine Service di

SURABAYA

- Sehubungan dengan Kalender Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya Tahun 2022/2023, dan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan mahasiswa STIAMAK Barunawati Surabaya, untuk kepentingan dimaksud STIAMAK Barunawati menugaskan para mahasiswa Semester akhir untuk melaksanakan penelitian dan menyusun laporan Tugas Akhir/Skripsi.
- Tersebut butir 1 di atas, bersama ini mohon perkenan Bapak/Ibu memberikan ijin kepada mahasiswa kami, atas nama:

No.	Nama	NIM
1	Bagas Ramadhani Putra Prasetya	19110013
2	Bagus Ramadhani Putra Perkasa	19110014

Untuk melaksanakan Penelitian di perusahaan PT. Pelindo Marine Service yang Bapak/Ibu pimpin. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian mahasiswa kami dapat menyesuaikan kesiapan Perusahaan.

- Demikian atas perhatian dan persetujuannya kami mengucapkan terima kasih.

STIAMAK BARUNAWATI SURABAYA
KETUA

Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT
NIDK. 8891880018

Lampiran 2 Surat Persetujuan Penelitian Skripsi



Surabaya, 29 Mei 2023

Nomor : DL.04/29/5/2/SDUM/SDUM/PMS-23

Lampiran : 1

Perihal : Permohonan ijin penelitian Skripsi STIAMAK Barunawati a.n Bagas Ramadhani Putra dkk (2 orang)

Kepada Yth. Ketua STIAMAK Barunawati Surabaya

1. Berdasarkan surat Ketua STIAMAK Barunawati Surabaya Nomor : SKL/114/STIAMAK/V/2023, Perihal Permohonan Ijin Penelitian Skripsi.
2. Terkait butir 1 di atas, pada prinsipnya kami dapat menyetujui perijinan penelitian skripsi sebanyak 2 (dua) orang atas nama Bagas Ramadhani Putra Prasetya dan Bagus Ramadhani Putra Perkasa dengan Program Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan selama 1 (satu) bulan terhitung mulai tanggal 01 Juni 2023 s/d 01 Juli 2023 dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Calon peneliti Skripsi PT PMS dalam kondisi yang sehat dan tidak memiliki riwayat penyakit bawaan yang beresiko di tempat penelitian yang dibuktikan dengan melampirkan administrasi (wajib) sebagai berikut:
 1. Copy kartu BPJS Kesehatan / kartu asuransi kesehatan berikut polis asuransi kesehatan;
 2. Surat keterangan dokter dari RS setempat yang menyatakan bahwa Calon peneliti dalam kondisi yang sehat dan tidak memiliki riwayat penyakit bawaan yang beresiko di tempat penelitian;
 3. Administrasi sebagaimana butir 2a agar diemail ke: hc.center@pelindomarines.com selambatnya H-2 sebelum pelaksanaan penelitian.
 4. Apabila sampai dengan waktu yang ditentukan calon peneliti tidak menyerahkan administrasi wajib yang ditentukan, maka periode penelitian dapat ditunda atau dibatalkan.
 - b. Bagi mahasiswa yang melaksanakan penelitian harus mengikuti ketentuan / peraturan yang berlaku di PT Pelindo Marine Service;
 - c. Bagi peserta yang melaksanakan penelitian di area operasional diwajibkan membawa Alat Pelindung Diri (APD) seperti wearpack, safety helmet dan safety shoes;
 - d. Setelah melaksanakan penelitian agar menyampaikan laporan penelitian kepada Senior Manajer SDM dan Umum cq. Manajer Kesisteman dan Layanan SDM;
 - e. Bagi mahasiswa yang melakukan pembatalan penelitian harap menyampaikan pembatalan melalui surat resmi dari STIAMAK Barunawati Surabaya dan ditujukan kepada PT Pelindo Marine Service.

Lampiran 3 Formulir Rencana Judul Skripsi

	SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN STIAMAK BARUNAWATI	Telp. (031) 3291096 E-mail : info@stiamak.ac.id
Jl. Perak Barat 173 Surabaya Website : www.stiamak.ac.id		
FORMULIR PERMOHONAN PENULISAN SKRIPSI Tahun Akademik : 2022/2023		
Permohonan penyusunan SKRIPSI dan Dosen Pembimbing bagi mahasiswa:		
Nama	:	BAGAS RAMADHANI PUTRA PRASETYA
NIM	:	19110013
Program Studi	:	ADMINISTRASI BISNIS
Alamat	:	Perumahan Bukit Bombe Blok Bw - 19
Telp	:	0812 3219 8075
Judul SKRIPSI :		
1.	:	PENGARUH EFIKASI DIRI, KERJASAMA TIM DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELINDO MARINE SERVICE
2.	:	
3.	:	
4.	:	
Dapat disetujui dengan dosen pembimbing : <u>SOEDARMANTO, SE, MM</u>		
Menyetujui, Kaprosdi	Surabaya, ..7... APRIL ..2023...	Mahasiswa yang bersangkutan Pemohon, 
<u>SOEDARMANTO, SE, MM</u> NIDN: 0322036902	<u>BAGAS RAMADHANI PUTRA PRASETYA</u> NIM : 19110013	

Lampiran 4 Lembar Bimbingan Skripsi



**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI**

Jl. Perak Barat 173 Surabaya
Website : www.stiamak.ac.id

Telp. (031) 3291096
E-mail : info@stiamak.ac.id

**LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI
TAHUN 20.....**

Nama : BAGAS RAMADHANI PUTRA PRASETYA
NIM : 19110013
Tempat Penelitian : PT. Pelindo Marine Service
Judul : PENGARUH EFIKASI DIRI, KERJASAMA TIM DAN
KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PELINDO MARINE SERVICE
Pembimbing : SOEDARMANTO, SE, MM

No.	Hari/ Tanggal	Bimbingan	Paraf
1.	7 - April 2023	Pengajuan judul skripsi sesuai permasalahan di abjek penelitian	
2.	18 April 2023	Revisi Pendahuluan bab 1	
3.	28 April 2023	Pengajuan bab 2, tambahan teori, tambahan penelitian terdahulu	
4.	2 Mei 2023	Revisi kerangka pikir	
5.	10 Mei 2023	Pengajuan bab 3 dan tambahan teori	
6.	26 Mei 2023	Pengajuan bab 4, revisi hasil olah data	
7.	31 Mei 2023	Revisi analisis	
8.	2 Juni 2023	Revisi Pembahasan	
9.	9 Juni 2023	Pembuatan rekap hasil olah data	
10.	20 Juni 2023	Pengajuan bab 5 dan revisi simpulan data	
11.	29 Juni 2023	Pembahasan lampiran tentang daftar pustaka	
12.	7 Juli 2023	Pembahasan lampiran	
13.	18 Juli 2023	Pembahasan hasil cek plagiasi	
14.	27 Juli 2023	Pembahasan PPT sidang skripsi	

Mengetahui,
Kaprosdi Ilmu Administrasi Bisnis

SOEDARMANTO, SE, MM

Surabaya, 22 Agustus 2023
Mahasiswa

BAGAS RAMADHANI P.P
NIM : 19110013

Lampiran 5 Dokumentasi Foto PT. Pelindo Marine Service



Lampiran 6 KUESIONER

PENGARUH EFIKASI DIRI, KERJA SAMA TIM DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. Pelindo Marine Service

Kepada Yth,
Karyawan PT Pelindo Marine Service
Ditempat

Dengan Hormat

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Efikasi Diri, Kerja Sama Tim dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Marine Service”**, maka saya:

Nama : Bagas Ramadhani Putra Prasetya
NIM : 19110013
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis
Sekolah Tinggi : Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen
Kepelabuhan Barunawati Surabaya

Bermaksud untuk memohon kesediaan bapak/ibu/saudara/i mengisi kuesioner ini guna keperluan penelitian. Jawaban bapak /ibu/saudara/I merupakan pendapat pribadi sesuai dengan yang telah dialami. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban dianggap benar. Identitas dan keterangan yang telah saudara/i berikan akan dijaga kerahasiaannya, sehingga tidak perlu ragu untuk memberikan jawaban karena hanya untuk kepentingan peneliti penyusunan skripsi. Atas kesediaan bapak/ibu/saudara/i sekalian yang telah meluangkan waktu mengisi kuesioner ini peneliti ucapkan terima kasih.

Surabaya, 8 Agustus 2023
Peneliti

Bagas Ramadhani Putra Prasetya
NIM 19110013

A. IDENTITAS RESPONDEN

Istilah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dengan jawaban yang sebenarnya!

Nama Lengkap

Jenis Kelamin

Usia

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berikan tanda \checkmark (checklist) sesuai dengan pernyataan di bawah ini

Keterangan :

Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

Tidak Setuju (TS) : Skor 2

Tidak Tahu (TT) : Skor 3

Setuju (S) : Skor 4

Sangat Setuju (SS) : Skor 5

NO	PERNYATAAN EFIKASI DIRI (X1)	SS	S	TT	TS	STS
1.	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik					
2.	Saya bertindak sesuai dengan batas kemampuan saya					
3.	Saya Menyesuaikan dan menghadapi langsung pekerjaan yang sulit					
4.	Saya pantang menyerah dengan kesulitan yang akan di hadapi dalam berwirausaha					
5.	Saya dapat memikirkan cara yang tepat untuk menyelesaikan masalah					
6.	Saya hanya bisa berkonsentrasi pada satu pekerjaan					
7.	Saya mampu mengatasi setiap kesulitan karena mempunyai banyak ide					
8.	Saya adalah orang yang bertanggung jawab mengenai kelanjutan pekerjaan					
9.	Saya bisa menyelesaikan masalah yang berat dengan berusaha keras					
10.	Saya tetap berusaha, walaupun menemui banyak kesulitan					
	PERNYATAAN KERJASAMA TIM (X2)	SS	S	TT	TS	STS
11.	Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama					
12.	Tugas yang diberikan memiliki ketergantungan dengan tugas yang lain untuk dikerjakan bersama					
13.	Pegawai saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran					
14.	Setiap anggota tim dianggap memiliki kontribusi yang tinggi dalam mencapai tujuan					
15.	Pegawai tim mengarahkan kemampuan masing-masing secara maksimal					
16.	Setiap anggota tim sadar akan peranannya masing-masing					
	PERNYATAAN KEDISIPLINAN (X3)	SS	S	TT	TS	STS
17.	Pegawai selalu menjalankan aturan dari perusahaan dan atasan					
18.	Pegawai selalu menaati tata tertib dari perusahaan					
19.	Sistem pendataan kehadiran diperusahaan sudah efektif					
20.	Peraturan jam masuk & jam pulang kerja diperusahaan sudah efektif bagi pegawai					
	PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN (Y)					
21.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					

22.	Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan					
23.	Pekerjaan yang dilakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan					
24.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang ditetapkan dalam peraturan					

Lampiran 7 Hasil Uji Validitas

		Correlations										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total X1
X1_1	Pearson Correlation	1	-.227	-.021	.047	-.221	-.076	.236	-.224	.124	-.129	.482
	Sig. (2-tailed)		.106	.880	.741	.115	.592	.092	.111	.383	.363	<.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1_2	Pearson Correlation	-.227	1	.409**	.066	.092	.129	-.121	.442**	.053	.021	.453**
	Sig. (2-tailed)	.106		.003	.642	.518	.364	.394	.001	.711	.883	<.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1_3	Pearson Correlation	-.021	.409**	1	.037	.160	.148	-.094	.375**	.018	-.043	.487**
	Sig. (2-tailed)	.880	.003		.796	.259	.295	.509	.006	.899	.761	<.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1_4	Pearson Correlation	.047	.066	.037	1	-.320*	.237	-.001	-.021	.705**	-.184	.518**
	Sig. (2-tailed)	.741	.642	.796		.021	.090	.994	.882	<.001	.192	<.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1_5	Pearson Correlation	-.221	.092	.160	-.320*	1	-.032	-.102	-.077	-.422**	.183	.414
	Sig. (2-tailed)	.115	.518	.259	.021		.821	.472	.589	.002	.195	.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1_6	Pearson Correlation	-.076	.129	.148	.237	-.032	1	.131	.160	.314*	-.034	.578**
	Sig. (2-tailed)	.592	.364	.295	.090	.821		.353	.257	.023	.813	<.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1_7	Pearson Correlation	.236	-.121	-.094	-.001	-.102	.131	1	.125	.026	.021	.323*
	Sig. (2-tailed)	.092	.394	.509	.994	.472	.353		.379	.854	.884	.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1_8	Pearson Correlation	-.224	.442**	.375**	-.021	-.077	.160	.125	1	.211	.140	.508**
	Sig. (2-tailed)	.111	.001	.006	.882	.589	.257	.379		.134	.322	<.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1_9	Pearson Correlation	.124	.053	.018	.705**	-.422**	.314*	.026	.211	1	-.280*	.567**
	Sig. (2-tailed)	.383	.711	.899	<.001	.002	.023	.854	.134		.044	<.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X1_10	Pearson Correlation	-.129	.021	-.043	-.184	.183	-.034	.021	.140	-.280*	1	.423
	Sig. (2-tailed)	.363	.883	.761	.192	.195	.813	.884	.322	.044		.001
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Total X1	Pearson Correlation	.182	.453**	.487**	.518**	-.014	.578**	.323*	.508**	.567**	.088	1
	Sig. (2-tailed)	.196	<.001	<.001	<.001	.920	<.001	.020	<.001	<.001	.533	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.156	.288*	.237	-.084	-.075	.506**
	Sig. (2-tailed)		.271	.038	.090	.555	.596	<.001
	N	52	52	52	52	52	52	52
X2_2	Pearson Correlation	.156	1	-.040	.030	.049	.023	.426**
	Sig. (2-tailed)	.271		.780	.833	.732	.869	.001
	N	52	52	52	52	52	52	52
X2_3	Pearson Correlation	.288*	-.040	1	-.047	.137	.066	.443**
	Sig. (2-tailed)	.038	.780		.740	.333	.642	<.001
	N	52	52	52	52	52	52	52
X2_4	Pearson Correlation	.237	.030	-.047	1	.135	.170	.522**
	Sig. (2-tailed)	.090	.833	.740		.341	.228	<.001
	N	52	52	52	52	52	52	52
X2_5	Pearson Correlation	-.084	.049	.137	.135	1	.475**	.546**
	Sig. (2-tailed)	.555	.732	.333	.341		<.001	<.001
	N	52	52	52	52	52	52	52
X2_6	Pearson Correlation	-.075	.023	.066	.170	.475**	1	.560**
	Sig. (2-tailed)	.596	.869	.642	.228	<.001		<.001
	N	52	52	52	52	52	52	52
Total X2	Pearson Correlation	.506**	.426**	.443**	.522**	.546**	.560**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.002	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	52	52	52	52	52	52	52

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X1	X2	X3	X4	Total X3
X3_1	Pearson Correlation	1	.154	.196	.362**	.669**
	Sig. (2-tailed)		.275	.163	.008	<.001
	N	52	52	52	52	52
X3_2	Pearson Correlation	.154	1	-.138	.135	.489**
	Sig. (2-tailed)	.275		.329	.342	<.001
	N	52	52	52	52	52
X3_3	Pearson Correlation	.196	-.138	1	.122	.533**
	Sig. (2-tailed)	.163	.329		.390	<.001
	N	52	52	52	52	52
X3_4	Pearson Correlation	.362**	.135	.122	1	.682**
	Sig. (2-tailed)	.008	.342	.390		<.001
	N	52	52	52	52	52
Total X3	Pearson Correlation	.669**	.489**	.533**	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	52	52	52	52	52

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Total Y
Y_1	Pearson Correlation	1	.232	.199	.318*	.712**
	Sig. (2-tailed)		.098	.157	.021	<.001
	N	52	52	52	52	52
Y_2	Pearson Correlation	.232	1	-.209	.034	.478**
	Sig. (2-tailed)	.098		.136	.809	<.001
	N	52	52	52	52	52
Y_3	Pearson Correlation	.199	-.209	1	.141	.471**
	Sig. (2-tailed)	.157	.136		.319	<.001
	N	52	52	52	52	52
Y_4	Pearson Correlation	.318*	.034	.141	1	.664**
	Sig. (2-tailed)	.021	.809	.319		<.001
	N	52	52	52	52	52
Total Y	Pearson Correlation	.712**	.478**	.471**	.664**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	52	52	52	52	52

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 8 : Uji Reliabilitas

Efikasi Diri (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	10

Kerjasama Tim (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	6

Kedisiplinan (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	4

Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	4

Lampiran 9 Uji Asumsi Klasik

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

Lampiran 10 Uji Hipotesis

Efikasi Diri (X1) Parsial

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

Kerjasama Tim (X2) Parsial

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

Kedisiplinan (X3) Parsial

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

Efikasi Diri, Kerjasama Tim dan Kedisiplinan (X1,X2 dan X3) 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