

Pengaruh *Teamwork* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Taipan Agro Mulia Tanjung Morawa

Grace Silvia Manurung¹, Riza Indriani².

Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Medan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh dari *teamwork* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di PT Taipan Agro Mulia Tanjung Morawa, dengan populasi sebanyak 62 orang yang dipilih melalui penggunaan sampling jenuh. Dalam penelitian ini, metode kuantitatif digunakan, dan kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Temuan ini menunjukkan bahwa *teamwork* secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, *self efficacy* secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan. Pada saat yang sama, kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh *teamwork* dan *self efficacy*. Penelitian ini memberikan rekomendasi kepada perusahaan untuk meningkatkan sinergi dalam tim dan kepercayaan diri karyawan guna mendukung pencapaian target perusahaan..

Kata Kunci : *Teamwork*, *Self Efficacy*, Kinerja Karyawan

Abstract :

This study aims to investigate the effect of teamwork and self-efficacy on employee performance at PT Taipan Agro Mulia Tanjung Morawa, with a population of 62 people selected through the use of saturated sampling. In this study, quantitative methods were used, and questionnaires were used as data collection tools. The data analysis methods used are multiple linear regression analysis, validity test, reliability test, and classical assumption test. The findings show that teamwork significantly and positively affects employee performance. In addition, self efficacy significantly and positively affects employee performance. At the same time, employee performance is significantly influenced by teamwork and self efficacy. This research provides recommendations for companies to improve synergy in teams and employee confidence to support the achievement of company targets.

Keywords: *Teamwork*, *Self Efficacy*, *Employee Performance*

Copyright (c) 2024 Grace Silvia Manurung¹

✉Corresponding author :

Email Address : gracesilviaa@mhs.unimed.ac.id

PENDAHULUAN

Mengelola SDM saat ini menjadi sangat krusial, karena keberadaan SDM menjadi kunci pokok dalam mendukung kemajuan organisasi sebagaimana yang dikatakan oleh Dr. Syafruddin et al, (2022 : 6) bahwa dibanding dengan sumber daya lainnya seperti materi maupun teknologi, SDM ialah komponen organisasi terpenting karena SDM tersebut yang akan mengelolakan komponen-komponen lainnya. Jika sumber daya manusia di suatu perusahaan berkualitas tinggi, hal ini akan sangat mendukung perusahaan dalam menghadapi persaingan di tengah perkembangan zaman yang membuat persaingan bisnis semakin sengit. Dengan demikian, perusahaan sangat perlu

untuk mengelola SDM yang berkualitas demi tercapainya tujuan perusahaan dengan cara memperhatikan kinerja karyawan (Adhari, 2021:1).

PT. Taipan Agro Mulia yang terletak di Tanjung Morawa merupakan perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan, dengan fokus utama pada pengolahan minyak kelapa sawit (CPO) dan produk turunannya seperti minyak asam sawit (PAO) dan bungkil inti sawit (PKE). Perusahaan berupaya menjadi entitas yang berkelanjutan dan terdepan dengan memproduksi produk-produk yang bermanfaat bagi Masyarakat maupun pelanggan namun tetap berkualitas. Dengan demikian, untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus teliti dalam memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawannya.

Permasalahan terkait keterlambatan dalam menyelesaikan tugas ini menunjukkan adanya masalah dalam pengelolaan kinerja karyawan di perusahaan. Apabila pola keterlambatan ini terus berlanjut, operasional perusahaan secara keseluruhan akan terkena dampak negatifnya. Hal ini akan memberikan dampak yang merugikan bagi operasional perusahaan secara keseluruhan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menganalisis lebih lanjut guna mengidentifikasi penyebab keterlambatan tersebut dan menyusun strategi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan salah satunya yaitu dengan memperhatikan faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kerjasama tim (*teamwork*) yang terjalin di perusahaan (Umair Mughal, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di perusahaan, ditemukan bahwa 60% karyawan PT Taipan Agro Mulia merasa bahwa komunikasi dan koordinasi yang terjalin antar tim masih kurang efektif. Hal ini seringkali menimbulkan kesalahpahaman saat bekerja yang pada akhirnya akan berdampak pada banyaknya revisi pekerjaan yang harus dilakukan, terhambatnya pekerjaan, dan kinerja yang menurun secara keseluruhan.

Fenomena rendahnya *self efficacy* karyawan PT Taipan Agro Mulia terlihat dari karyawan yang cenderung merasa ragu untuk mengambil keputusan yang berisiko dan lebih memilih untuk menunggu instruksi atasan. Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan Supervisor PT. Taipan Agro Mulia Tanjung Morawa, sekitar 65% karyawan merasa kurang yakin dan percaya diri saat harus mengambil tindakan yang bersifat inisiatif dalam menghadapi situasi yang kritis saat bekerja. Contohnya terdapat di divisi produksi. Ketika terjadi penyumbatan pada *screw press* atau komponen penting dalam ekstraksi minyak kelapa sawit, meskipun karyawan sudah mengetahui cara pembersihan awal yang harus dilakukan, karyawan lebih memilih untuk menunggu kedatangan teknisi maupun arahan dari supervisor karena merasa kurang percaya diri dan takut jika keputusan yang diambil malah akan membuat masalah semakin parah. Hal ini menyebabkan produksi harus tertunda yang rata-rata menghabiskan waktu hingga hampir satu jam.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Mengidentifikasi pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan pada PT. Taipan Agro Mulia Tanjung Morawa, Mengidentifikasi pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Taipan Agro Mulia Tanjung Morawa, dan Mengidentifikasi pengaruh *teamwork* dan *self efficacy* secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taipan Agro Mulia Tanjung Morawa.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan terjemahan dari istilah *job performance*, yang menggambarkan hasil kerja seorang karyawan saat mereka menyelesaikan tanggung jawab yang dipercayakan, mencakup baik kuantitas maupun kualitas pencapaian. Dengan kata lain, kinerja dapat diartikan sebagai proses yang terstruktur dalam meningkatkan performa organisasi melalui pengembangan kinerja individu dan tim (Harahap et al., 2023). Penelitian ini menggunakan teori Model Kinerja Individu dari Mangkunegara (2009) untuk menjelaskan kinerja karyawan. Menurut model ini, terdapat dua hal utama, yaitu kemampuan (*ability*) dan juga motivasi (*motivation*) yang mempengaruhi kinerja. Artinya, hasil kerja seorang karyawan, baik dari sisi jumlah maupun mutusangat bergantung pada seberapa besar potensi yang dimiliki serta seberapa tinggi dorongan dalam dirinya untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya.

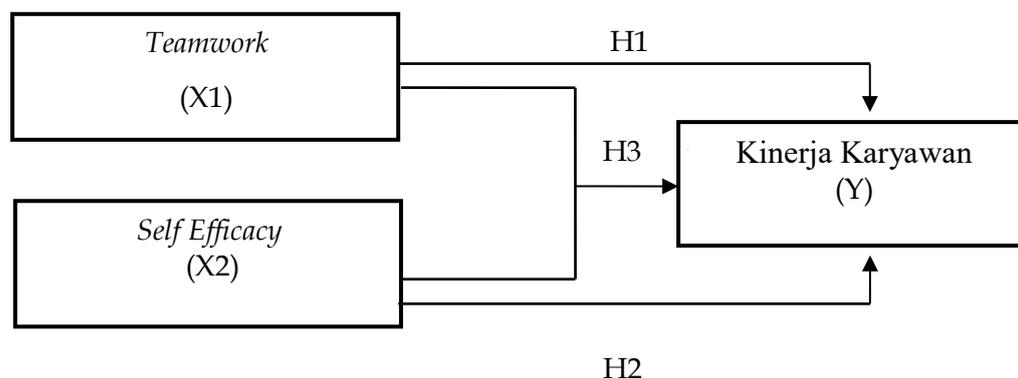
Teamwork

Teamwork merupakan elemen vital yang perusahaan perlu perhatikan, dimana *teamwork* adalah upaya kelompok dengan tugas yang jelas dan menantang, yang lebih efisien diselesaikan secara bersama-sama daripada secara individu, karena memungkinkan terjadinya kolaborasi lintas fungsi, pembagian tanggung jawab yang tepat, serta dukungan emosional dan profesional antar anggota tim (Ghofar, 2024 : 27). Menurut teori *Social Interdependence* oleh Johnson (2021), kerja sama tim tercipta ketika setiap anggota menyadari bahwa pencapaian tujuan pribadi mereka tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan tim secara keseluruhan. Dengan kata lain, keberhasilan satu individu menjadi bagian dari keberhasilan bersama.

Self Efficacy

Pada penelitian ini, konsep *self efficacy* mengacu pada pemikiran Bandura (1997) dan diperkuat oleh penyesuaian dari Wibisono (2022) dalam konteks dunia kerja saat ini. Dalam pandangan Bandura, disebutkan bahwa *self efficacy* ialah tingkat kepercayaan diri individu pada kompetensinya dalam merencanakan dan menjalankan upaya yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil atau kinerja. Keyakinan ini sangat memengaruhi cara individu berpikir, merasakan, bertindak, serta menetapkan tujuan. Seseorang yang tinggi tingkat *self efficacy* umumnya lebih percaya diri saat menghadapi tantangan, dan tidak mudah menyerah saat menghadapi kesulitan. Sementara itu, Wibisono (2022) menambahkan bahwa *self efficacy* merupakan bagian penting dari faktor internal yang berdampak langsung pada kinerja seseorang. Ia mendefinisikan *self efficacy* sebagai kemampuan seseorang untuk terus memotivasi dirinya dalam menyelesaikan tanggung jawab, dan tetap berusaha walaupun pernah gagal ataupun sedang dalam tekanan.

Penelitian terdahulu pernah dilakukan oleh Chika (Suhardoyo, 2021) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *teamwork* berkontribusi secara nyata dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Phulpoto et al., 2023) menunjukkan bahwa semakin baik *teamwork* dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Penelitian yang dilakukan oleh Abdillah & Sari, (2023), kinerja karyawan tidak terpengaruh secara signifikan oleh pengawasan dan *teamwork*. Namun, pengawasan dan *eamwork* memiliki dampak besar terhadap kinerja PT. Indolakto Cabang Medan. Penelitian yang dilakukan oleh Jumiati & Kartiko (2022) menunjukkan kinerja guru dipengaruhi secara signifikan oleh *self efficacy*. Penelitian yang dilakukan oleh Ambarwati (2023) menunjukkan *self efficacy* terbukti memberikan dampak signifikan terhadap pencapaian kinerja karyawan.



Gambar 1.1 Kerangka Berfikir

Berdasarkan hubungan antar variabel dalam kerangka berfikir yang disajikan di atas, maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *teamwork* terhadap kinerja karyawan pada PT. Taipan Agro Mulia Tanjung Morawa

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Taipan Agro Mulia Tanjung Morawa

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *teamwork* dan *selfefficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Taipan Agro Mulia Tanjung Morawa

METODOLOGI

Tempat penelitian ini adalah PT. Taipan Agro Mulia Tanjung Morawa, yang berlokasi di Jalan Karya Dharma No.228, KecamatanTanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20362. Penelitian dilakukan kurang lebih 3 bulan lamanya. Jenis penelitian berdasarkan jenis data pada penelitian ini yaitu menggunakan penelitian kuantitatif adalah jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Seperti yang dijelaskan Sugiyono (2019), penelitian bersifat kuantitatif memiliki tujuan untuk menguji hipotesis dengan mengumpulkan data dan menganalisisnya secara statistik. Regresi linier berganda akan digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan guna menentukan sejauh mana antara *teamwork*, *self efficacy* dan kinerja karyawansaling terkait..

MenurutAmruddin et al, (2022 : 93)menyatakan bahwa populasi adalah sekumpulan individu yang menjadi subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu untuk diteliti. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Taipan Agro Mulia Tanjung Morawa yang berjumlah 120 orang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan non-probability sampling dengan teknik total sampling atau sampel jenuh, yang mencakup semua anggota populasi dalam sampel (Amruddin et al., 2022 : 107). Dengan demikian, 62 individu membentuk sampel penelitian ini. Desain penelitian korelasional digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat terjalin. (juga dikenal sebagai desain penelitian asosiatif) dalam studi ini (Sugiyono 2020). Peneliti melakukan penelitian secara parsial dan bersamaan mengenai pengaruh *teamwork* dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan, yang sejalan dengan topik dan sasaran yang ingin dicapai dalam penelitian ini..

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik, antara lain sebagai berikut: Pengamatan (*Observation*), yaitu proses pencatatan data yang diperoleh dari hasil pengamatan langsung terhadap objek penelitian dalam situasi nyata. Penulis mengamati langsung kondisi di PT. Taipan Agro Mulia Tanjung Morawa yang merupakan metode observasi dalam penelitian ini, Studi Kepustakaan (*Literature Study*), yaitu mengakses data yang dapat memperkuat hasil penelitian ini, penelitian kepustakaan dilakukan dengan melibatkan membaca buku dan jurnal yang relevan dengan merujuk pada topik yang dibahas, Wawancara (*Interview*), yaitu memberikan pertanyaan kepada narassumber untuk mendapatkan informasi lengkap yang dibutuhkan untuk penelitian. Penelitian ini melibatkan proses wawancara langsung dengan narasumber yang memiliki keterkaitan dengan objek kajian yaitu Supervisor PT. Taipan Agro Mulia Tanjung Morawa untuk mendapatkan informasi yang mendalam mengenai *teamwork* dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut, dan Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu data dikumpulkan dengan memberikan sejumlah pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden yang telah dijadikan sebagai subjek penelitian dengan memperhatikan indikator dan skala pengukuran di setiap butir pertanyaan maupun pernyataannya.

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian ini dilakukan melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Tujuan dari pengujian instrumen penelitian adalah untuk mengevaluasi konsistensi dan ketepatan data yang diperoleh dari sebagian instrumen yang digunakan.

Validitas diartikan sebagai tingkat kesesuaian antara data hasil penelitian dengan fakta atau keadaan sebenarnya di lokasi penelitiansebagai alat ukur oleh peneliti(Ovan & Saputra, 2020 : 3). Jika hasil tidak valid ada kemungkinan data yang digunakan sebagai alat ukur tidak sesuai dengan kejadian di lapangan ataupun responden tidak mengerti dengan pertanyaan yang diajukan.

Reliabilitas digunakan sebagai indikator kualitas dari alat ukur yang dipakai dalam penelitian, apakah dapat diandalkan dan tidak ada perbedaan antara nilai yang diukur dengan nilai sebenarnya dari suatu variabel atau kesalahan pengukuran (Ovan & Saputra, 2020: 2). Pengujian reliabilitas alat ukur dilakukan dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha, di mana nilai tersebut dibandingkan dengan standar minimum sebesar 0,60 sebagai indikator keterandalan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Asumsi Klasik, adapun yang termasuk dalam uji asumsi klasik ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Kemudian Analisis Linear Berganda yaitu metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua/lebih variabel independen dan satu variabel dependen. Regresi linear berganda digunakan untuk mengevaluasi bagaimana pengaruh variabel independen (X1) dan (X2) mempengaruhi variabel dependen (Y). Rumus persamaannya regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- X₁ = *Teamwork*
- β₁ = Koefisien regresi variabel *teamwork*
- X₂ = *Self Efficacy*
- β₂ = Koefisien regresi variabel *self efficacy*
- e = Standar error

Kemudian setelah melakukan Analisis Linear Berganda maka dilakukan Uji Hipotesis, adapun yang termasuk didalam Uji Hipotesis yaitu Uji Hipotesis Parsial (Uji T), Uji Hipotesis Simultan (Uji F), dan Koefisien Determinasi (R)².

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

A. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas dilakukan melalui korelasi Pearson Product Moment. Item dalam kuesioner dinyatakan valid jika nilai r-hitung lebih tinggi dari r-tabel, yaitu 0,254 dengan jumlah responden 62 orang pada taraf signifikan 5%. Apabila memenuhi syarat tersebut, item dapat digunakan dalam proses analisis lanjutan.

Tabel 1. 1 Uji Validitas Variabel *Teamwork* (X1)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0.197	0,254	Tidak Valid
X1.2	0.646**	0,254	Valid
X1.3	0.682**	0,254	Valid
X1.4	0.699**	0,254	Valid
X1.5	0.650**	0,254	Valid
X1.6	0.716**	0,254	Valid
X1.7	0.552**	0,254	Valid
X1.8	0.742**	0,254	Valid
X1.9	0.651**	0,254	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 25

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} untuk setiap item pertanyaan instrumen lebih besar dari nilai r_{tabel} , sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel kepercayaan konsumen (X1) berstatus valid dan layak digunakan dalam penelitian ini karena telah memenuhi persyaratan. ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Tabel 1. 2 Uji Validitas Variabel Self Efficacy(X2)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0.562**	0,254	Valid
X2.2	0.737**	0,254	Valid
X2.3	0.737**	0,254	Valid
X2.4	0.695**	0,254	Valid
X2.5	0.603**	0,254	Valid
X2.6	0.728**	0,254	Valid
X2.7	0.779**	0,254	Valid
X2.8	0.786**	0,254	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 25

Analisis yang ditampilkan pada tabel tersebut memperlihatkan bahwa semua item pernyataan dari X_{2.1} hingga X_{2.8} memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian, setiap item pengukur *Self Efficacy* dinilai valid dan dapat digunakan dalam analisis berikutnya.

Tabel 1. 3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y1	0.405**	0,254	Valid
Y2	0.715**	0,254	Valid
Y3	0.673**	0,254	Valid
Y4	0.602**	0,254	Valid
Y5	0.763**	0,254	Valid
Y6	0.380**	0,254	Valid
Y7	0.470**	0,254	Valid
Y8	0.695**	0,254	Valid
Y9	0.659**	0,254	Valid
Y10	0.545**	0,254	Valid
Y11	0.670**	0,254	Valid
Y12	0.663**	0,254	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis menunjukkan seluruh item pernyataan dari Y1 hingga Y12 memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian, setiap butir pernyataan pengukur kinerja karyawan dinilai valid sehingga dalam tahap analisis berikutnya dapat digunakan.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha mencapai 0,70 atau lebih, yang berarti item-item pada variabel tersebut menunjukkan konsistensi internal yang memadai. Seluruh item yang telah memenuhi kriteria validitas kemudian diuji lebih lanjut.

Tabel 1. 4 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	<i>Teamwork</i> (X1)	0,833	8	Reliabel
2	<i>Self Efficacy</i> (2)	0,856	9	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,844	12	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 25

Merujuk pada tabel di atas, setiap variabel tercatat memiliki nilai Cronbach's Alpha yang melebihi angka 0,70, yang berarti bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini bersifat reliabel dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

**Tabel 1. 5 Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	4.69988211
Most Extreme Differences	Absolute	0.054
	Positive	0.048
	Negative	-0.054
Test Statistic		0.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil olah data SPSS 25

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa nilai Asymptotic Significance sebesar 0,200, yang berarti > 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data residual berdistribusi normal. Selain pengujian statistik, analisis juga dapat diperkuat dengan melihat visualisasi data melalui P-P Plot (Ghozali 2021 : 30). Berikut ini merupakan hasil analisis P-P Plot penelitian ini.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 1. 6 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Teamwork	0.696	1.437
Self Efficacy	0.696	1.437

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS 25

Dari hasil tersebut, terlihat semua nilai tolerance sebesar 0,696 yang berarti nilai tolerance > 0,10, dan VIF sebesar 1,437 yang berarti nilai VIF < 10. Kesimpulannya ialah tidak adanya gejala multikolinieritas antara variabel *teamwork* dan *self efficacy*, dimana kedua variabel tersebut berdiri sendiri dan tidak saling memengaruhi secara berlebihan dalam model, sehingga keduanya aman untuk digunakan dalam analisis regresi yang akan dilakukan selanjutnya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 1. 7 Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.871	2.034		2.887	0.005
	X1	0.085	0.093	0.137	0.911	0.366
	X2	-0.172	0.086	-0.302	-2.004	0.051

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil olah data SPSS 25

Berdasarkan output uji Glejser di atas, hasil uji menunjukkan bahwa:

- Nilai signifikansi untuk variabel X1 sebesar 0.366 (> 0.05)
- Nilai signifikansi untuk variabel X2 sebesar 0.051 (> 0.05)

Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih > 0.05, Dengan demikian, syarat-syarat regresi telah terpenuhi, model ini sesuai untuk analisis tambahan, dan dapat diandalkan sebagai dasar untuk kesimpulan penelitian karena tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas.

C. Analisis Linear Berganda

Tabel 1. 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.499	3.487		5.305	0.000
	Teamwork	0.374	0.160	0.305	2.340	0.023
	Self Efficacy	0.356	0.147	0.315	2.417	0.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai konstanta (nilai α) adalah 18,499 dan untuk *teamwork* (nilai β_1) adalah 0,374 dan *self efficacy* (nilai β_2) adalah 0,356. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 18,499 + 0,374 X_1 + 0,356 X_2 + e$$

D. Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Tabel 1. 9 Hasil Uji T (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.499	3.487		5.305	0.000		
	Teamwork	0.374	0.160	0.305	2.340	0.023	0.699	1.430
	Self Efficacy	0.356	0.147	0.315	2.417	0.019	0.699	1.430

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS 25

Variabel *teamwork* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,023. Artinya, karena nilai sig. di bawah 0,05, *teamwork* terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel *Self Efficacy* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,019, Sama seperti variabel sebelumnya, Hal ini menunjukkan bahwa *self efficacy* turut memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 1. 10 Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	595.152	2	297.576	12.529	.000 ^b
	Residual	1401.315	59	23.751		
	Total	1996.468	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Teamwork

Sumber: Hasil olah data SPSS 25

Berdasarkan hasil ANOVA, diketahui bahwa nilai signifikansinya sebesar 0.000, yang berarti lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, secara statistik dapat dinyatakan bahwa hipotesis 3 (H3) diterima, yang berarti bahwa *self efficacy* dan *teamwork* secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini..

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 1. 11 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 ^a	0.298	0.274	4.874

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Teamwork
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS 25

Hasil analisis di atas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,298, atau setara dengan 29,8%, yang berarti bahwa *teamwork* dan *self efficacy* hanya sebesar 29,8% yang mencerminkan besarnya pengaruh kedua variabel terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya atau 70,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum tercakup dalam model analisis penelitian ini.

Pengaruh *Teamwork* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian di PT. Taipan Agro Mulia Tanjung Morawa menunjukkan bahwa *teamwork* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 2,340 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,000, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,023, yang berarti $< 0,05$, sehingga secara statistik *teamwork* terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, koefisien regresi sebesar 0,374 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada *teamwork* akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 37,4%. Penelitian ini memvalidasi bahwa kinerja karyawan dalam organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh *teamwork*.

Pengaruh Strategi *Self Efficacy* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penelitian di PT. Taipan Agro Mulia Tanjung Morawa menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} 2,417 $>$ t_{tabel} 2,000 dan nilai signifikansi 0,019 $<$ 0,05. Nilai koefisien regresi sebesar 0,356 mengindikasikan bahwa *self efficacy* memberikan kontribusi sebesar 35,6% terhadap peningkatan kinerja, menjadikannya salah satu faktor penting dalam mendorong produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *self efficacy* karyawan terhadap kapabilitas diri mereka dalam menyelesaikan pekerjaan, secara signifikan mempengaruhi kinerja.

Pengaruh *Teamwork* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan, variabel *teamwork* dan *self efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai F_{hitung} sebesar 12,529 $>$ F_{tabel} sebesar 3,15, dengan tingkat signifikansi 0,000 $<$ 0,05. Temuan ini menguatkan bahwa setiap variabel independen bersama-sama mendukung dalam meningkatkan kinerja. Secara individu, *teamwork* menunjukkan pengaruh signifikan dengan nilai t sebesar 2,340 dan signifikansi 0,023. Artinya, kekompakan dan kerja sama yang terjalin di antara karyawan berkontribusi besar terhadap hasil kerja yang lebih baik. Sementara itu, *self efficacy* juga sama dengan variabel sebelumnya yang terbukti berperan penting dengan nilai t 2,417 dan signifikansi 0,019, yang menunjukkan bahwa rasa percaya diri karyawan dalam menyelesaikan tugas turut mendorong peningkatan performa mereka.

SIMPULAN

Penelitian yang telah dilaksanakan mengenai pengaruh *teamwork* dan *self efficacy* dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Taipan Agro Mulia Tanjung Morawa menunjukkan kesimpulan:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taipan Agro Mulia Tanjung Morawa, dengan hasil tersebut maka H1 diterima.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taipan Agro Mulia Tanjung Morawa, dengan hasil tersebut maka H2 diterima.
3. *Teamwork* dan *Self Efficacy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Taipan Agro Mulia Tanjung Morawa, dengan hasil tersebut maka H3 diterima.

Referensi :

- Abdillah, R., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(1), 170–183.
- Adhari, I. Z. (2021). *OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN PENDEKATAN KNOWLEDGE MANAGEMENT & MOTIVASI KERJA*. CV. Penerbit Qiara Media. <https://books.google.co.id/books?id=eZZCEAAAQBAJ>
- Ambarwati, R. A. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Alazka Beton Ambulu. *Jurnal Bangun Manajemen*, 2(2), 167–174. <https://doi.org/10.56854/jbm.v1i2.249>
- Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, I., Untari, I., Mujiani, S., & Wicaksono, D. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (F. Sukmawati (ed.)). Pradina Pustaka. <https://books.google.co.id/books?id=B5t1EAAAQBAJ>
- Bandura, A. (1986). Differential engagement of self-reactive influences in cognitive motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 38(1), 92–113. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(86\)90028-2](https://doi.org/10.1016/0749-5978(86)90028-2)
- Dr. Syafruddin, S. E. M. M., Dr. Periansya, S. E. M. M., Elis Anita Farida, S. K. N. M. M., Nanang Tawaf, S. T. M. T., Fitria Hayu Palupi, S. S. T. M. K., Dicky Jhon Anderson Butarbutar, S. E. S. K. M. M., & Satriadi, S. A. P. M. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika. <https://books.google.co.id/books?id=I6p-EAAAQBAJ>
- Ghofar, A. (2024). *Perilaku Organisasi dan Manajemen Kinerja*. Pradina Pustaka. <https://books.google.co.id/books?id=zbbxEAAAQBAJ>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26 (10th Ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadion, W., Siagian, A. O., Junita, A., Sunarsi, D., Haryati, D., Widiyanti, Sapiun, Z., Suherman, & Amelya, D. (2021). SDM Unggul di Industry 4.0. In *PT. Insan Cendekia Mandiri Group* (Issue April).
- Hantono, & Ghodang, H. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Konsep Dasar dan Aplikasi Analisis Regresi dan Jalur dengan SPSS)* (F. Ghodang (ed.)). Penerbit Mitra Grup. <https://books.google.co.id/books?id=zD4CEAAAQBAJ>
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. Pradina Pustaka. <https://books.google.co.id/books?id=PzZZEAAAQBAJ>
- Ovan, & Saputra, A. (2020). *CAMI: Aplikasi Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web*. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=mZgMEAAAQBAJ>
- Pautina, A. R., & Pratiwi, W. (2024). Self-Efficacy (Efikasi Diri) dan Strategi Konseling pada Siswa Sekolah Dasar: Systematic Literature Review. *Irfan : Jurnal Pendidikan Islam*, 20(1), 28–44. <https://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/ir/article/view/2149>
- Phulpoto, N. H., Xi, W., Memon, S., & Phulpoto, S. (2023). Teamwork and Its Impact on Employee Performance: Mediated By Job Satisfaction- a Comprehensive Study of Services Sector of Pakistan. *Risus-Journal on Innovation and Sustainability*, 14(3), 21–31.
- Rasmini, N. W. (2023). *Buku Ajar Statistika Pendidikan* (M. Hidayat & Miskadi (eds.)). P4I. <https://books.google.co.id/books?id=--SzEAAAQBAJ>
- Sahin, A., Ernawati, R., Rizki Amalia, Dalimunthe, R. Z., Pautina, A. R., Maghfur, S., Chairunnisa, D., & AlfayyadI, A. F. (2024). Self-Efficacy Pada Siswa: Systematic

- Literatur Review. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 8(2), 627–639. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v8i2.5549>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Simarmata, G. (2022). *Ingin Cepat Kerja*. Penerbit Andi. <https://books.google.co.id/books?id=kgp0EAAAQBAJ>
- Siregar, I. K., & Putri, S. R. (2019). Hubungan Self-Efficacy dan Stres Akademik Mahasiswa. *Consilium: Berkala Kajian Konseling Dan Ilmu Keagamaan*, 6(2), 91–95. <https://doi.org/10.37064/consilium.v6i2.6386>
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (19th ed.). Alfabeta.
- Suhardoyo. (2021). Pengaruh Team Work Dan Disiplin Kerja Pada Multi National Company (MNC) Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ekonomi: Telaah Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 26(2), 32–45.
- Turay, A. K., Salamah, S., & Riani, A. L. (2019). The Effect of Leadership Style, Self-Efficacy and Employee Training on Employee Performance at the Sierra Leone Airport Authority. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(2), 760–769. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v6i2.766>
- Wibisono, S. G. (2022). Pengaruh Ketidakpuasan Karir Terhadap Job Crafting Dengan Dukungan Sosial dan Self Efficacy sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 3(6), 621–637. <https://doi.org/10.36418/jist.v3i6.438>
- Yunus, A. I., Mulyati, E., Roring, H. S. D., Yuliana, A., Ghozali, Z., Safitri, S. A., & Wantouw, F. (2024). Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *RISOMA : Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 2(3).
- Zaini, A. P., Nengsi, H. S. W., & Halki, M. F. I. (2023). Pengaruh Self-efficacy Terhadap Kemampuan Pemahaman Relasional Mahasiswa Tadris Matematika Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu. *RANGE: Jurnal Pendidikan Matematika*, 5(1), 158–167. <https://doi.org/10.32938/jpm.v5i1.4851>