

**PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP KERJASAMA TIM
DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT RAMAYANA DEPARTMENT STORE
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**MESTIKA SARUKSUK
NIM : 14612175**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP KERJASAMA TIM
DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT RAMAYANA DEPARTMENT STORE
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

**MESTIKA SARUKSUK
NIM : 14612175**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP KERJASAMA TIM DAN
DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
RAMAYANA DEPARTMENT STORE TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

MESTIKA SARUKSUK

NIM : 14612175

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Satriadi, S.Ap., M.Sc
NIDN. 1011108901 / Lektor

Pembimbing Kedua,



Imran Ilyas, M.M
NIDN. 1007036603 / Lektor

Mengetahui,
Rlt. Ketua Program Studi,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602 / Asisten Ahli

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP KERJASAMA TIM DAN
DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
RAMAYANA DEPARTMENT STORE TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

MESTIKA SARUKSUK
NIM : 14612175

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Lima Belas
Bulan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

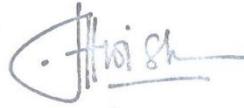
Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Satriadi, S.Ap., M.Sc
NIDN. 1011108901 /Lektor

Sekretaris,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602 / Asisten Ahli

Anggota,



Octojaya Abriyoso, M.M
NIDN. 1005108903/Asisten Ahli

Tanjungpinang, Januari 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
Ketua,



Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA.
NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mestika Saruksuk
NIM : 14612175
Tahun Angkatan : 2014
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,15
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ramayana Department Store Tanjungpinang**

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Januari 2020

Penyusun


MESTIKA SARUKSUK
NIM: 14612175

HALAMAN PERSEMBAHAN

Sikripsi ini ku persembahkan untuk Tuhan Yesus Kristus yang mana atas kasih dan anugerah-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Mamak (Kartini Marbun) dan Bapak (Linnen Saruksuk) yang tidak pernah lupa mendoakan saya dan selalu mendukung saya untuk selalu semangat untuk menyelesaikan skripsi ini, dan tetap menjadi motivasi saya untuk mengerjakannya.

Bengitu juga degan saya pribadi,dimana saya menyelesaikan ini penuh perjuangan dan tidak mudah bagiku untuk menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu,kerja sambil kuliah itu tidaklah mudah tetapi itulah pilihan saya.

Abang,Kakak,Adikku serta sahabat-sahabatku yang selalu memberikan semangat dan motivasi,sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini.

Bapak Satriadi,S.Ap.M.Sc selaku pembimbing I yang selalu tulus,sabar dan meluangkan waktu untuk membimbing serta mengajari dalam pembuatan skripsi

ini

“STIE Pembangunan Tanjungpinang”

HALAMAN MOTTO

“ Saya Harus Sukses”

Kesuksesan Hidup adalah mendapatkan kebahagiaan.

**Kunci Kebahagiaan adalah seberapa besar kita bersyukur
akan nikmat-Nya**

KARENA MASA DEPAN SUNGGUH ADA, DAN HARAPANMU

TIDAK AKAN HILANG

(AMSAL 23:18)

JIKA APA YANG TERJADI TIDAK SESUAI DENGAN APA YANG

KAMU HARAPKAN, ITU KARENA TUHAN PUNYA RENCANA

LEBIH INDAH

STIE PEMBANGUNAN TANJUNG PINANG

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPRIBADIAN TERHADAP KERJASAMA TIM DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RAMAYANA DEPARTMENT STORE TANJUNGPINANG”** ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
2. Bapak Imran Ilyas, MM selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang dan juga Dosen Pembimbing II yang membimbing saya dalam penulisan,
3. Bapak Satriadi, S.Ap. M.Sc, selaku Dosen Pembimbing I yang selalu meluangkan waktu dengan banyak kesabaran dalam memberikan bimbingan,

4. Seluruh Dosen dan Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE)
Pembangunan Tanjungpinang,

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Tanjungpinang, Desember 2019
Penulis

MESTIKA SARUKSUK
NIM. 14612175

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Batasan Masalah.....	6
1.4. Tujuan Penelitian	6
1.5. Kegunaan Penelitian.....	6
1.5.1. Kegunaan Ilmiah	7
1.5.2. Kegunaan Praktis.....	7
1.6. Sistematika Penulisan	7
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9

2.1.3.	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2.	Kepribadian	11
2.2.1.	Pengertian Kepribadian	11
2.2.2.	Jenis-Jenis Kepribadian.....	12
2.2.3.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian.....	13
2.2.4.	Indikator Kepribadian	15
2.2.5.	Hubungan Kepribadian dan Kerjasama Tim.....	17
2.2.6.	Hubungan Kepribadian dan Kinerja.....	18
2.3.	Kerjasama Tim	19
2.3.1.	Pengertian Kerjasama Tim.....	19
2.3.2.	Jenis-Jenis Kerjasama Tim.....	20
2.3.3.	Tujuan Kerjasama Tim.....	21
2.3.4.	Faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Tim	22
2.3.5.	Indikator Kerjasama Tim	23
2.3.6.	Hubungan Kerjasama Tim dan Kinerja.....	25
2.4.	Kinerja.....	26
2.4.1.	Pengertian Kinerja.....	26
2.4.2.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	27
2.4.3.	Indikator Kinerja	28
2.5.	Kerangka Pemikiran.....	29
2.6.	Hipotesis.....	30
2.7.	Penelitian Terdahulu	31
BAB III	: METODOLOGI PENELITIAN	36
3.1	Jenis Penelitian.....	36
3.2	Jenis Data	36
3.2.1.	Data Primer	36
3.2.2.	Data Sekunder	37
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.3.1.	Kuesioner (Angket)	37
3.3.2.	Studi Kepustakaan.....	38

3.4	Populasi dan sampel.....	39
3.4.1.	Populasi	39
3.4.2.	Sampel.....	39
3.5	Definisi Operasional variabel.....	40
3.6	Teknik Pengolahan Data	41
3.7	Teknik Analisis Data.....	43
3.7.1.	Uji Kualitas Data.....	43
3.7.1.1.	Uji Validitas	43
3.7.1.2.	Uji Reliabilitas	44
3.7.2.	Uji Asumsi Klasik	44
3.7.2.1.	Uji Normalitas	45
3.7.2.2.	Uji Heterokedastisitas	45
3.7.2.3.	Uji Multikolinearitas	46
3.7.2.4.	Uji Autokorelasi	46
3.7.3.	Analisis Jalur	47
3.7.4.	Uji Regresi Linear	48
3.7.4.1.	Uji Regresi Linear Sederhana	49
3.7.4.2.	Uji Regresi Linear Berganda.....	49
3.7.5.	Uji Hipotesis	50
3.7.5.1.	Uji Parsial (Uji t).....	50
3.7.5.2.	Uji Simultan (Uji f)	50
3.7.6.	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	51
BAB IV	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1.	Gambaran Umum	52
4.1.1.	Ramayana Department Store.....	52
4.1.2.	Visi dan Misi Ramayana Department Store	53
4.2.	Deskripsi Responden.....	56
4.2.1.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
4.2.2.	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
4.2.3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57

4.3. Analisis Deskriptif	58
4.3.1. Deskripsi Variabel Kepribadian.....	58
4.3.2. Deskripsi Variabel Kerjasama Tim.....	60
4.3.3. Deskripsi Variabel Kinerja.....	62
4.3.4. Uji Kualitas Data	63
4.3.4.1. Uji Validitas	63
4.3.4.2. Uji Reliabilitas	65
4.3.5. Uji Asumsi Klasik	66
4.3.5.1. Uji Normalitas	66
4.3.5.2. Uji Heteroskedastisitas.....	67
4.3.5.3. Uji Multikolinearitas	68
4.3.5.4. Uji Autokorelasi	69
4.3.6. Uji Hipotesis.....	70
4.3.6.1. Uji Parsial Persamaan Pertama	70
4.3.6.2. Uji Parsial Persamaan Kedua..	Error! Bookmark not defined.
4.3.6.3. Uji Simultan	71
4.3.7. Analisis Jalur	72
4.3.7.1. Persamaan Jalur Pertama.....	72
4.3.7.2. Persamaan Jalur Kedua	73
4.3.8. Uji Determinasi	75
4.4. Pembahasan.....	76
4.4.1. Pengaruh Kepribadian terhadap Kerjasama Tim.....	76
4.4.2. Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan.....	77
4.4.3. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan...	78
4.4.4. Pengaruh Kepribadian dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan	79
BAB V : PENUTUP	81
5.1. Kesimpulan	81
5.2. Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN
CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 3.1	Operasional Variabel.....	40
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	56
Tabel 4.2	Pendidikan Terakhir Responden.....	57
Tabel 4.3	Lama Bekerja Responden.....	57
Tabel 4.4	Deskriptif Variabel Kepribadian.....	58
Tabel 4.5	Deskriptif Variabel Sosial.....	60
Tabel 4.6	Deskriptif Variabel Kinerja.....	62
Tabel 4.7	Pengujian Validitas Variabel.....	64
Tabel 4.8	Pengujian Reliabilitas.....	65
Tabel 4.9	Uji Multikolinearitas.....	68
Tabel 4.10	Uji Autokorelasi.....	69
Tabel 4.11	Hasil Uji T Persamaan Pertama.....	70
Tabel 4.12	Hasil Uji F.....	71
Tabel 4.13	Analisis Regresi Linear Sederhana.....	72
Tabel 4.14	Analisis Regresi Linear Berganda.....	74
Tabel 4.15	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 3.1	Diagram Jalur.....	47
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Ramayana.....	54
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas.....	66
Gambar 4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	67
Gambar 4.4	Hasil Analisis Jalur Pertama.....	73
Gambar 4.5	hasil Analisis Jalur Kedua.....	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
-----------------	-----------------------

Lampiran 1 :	Lembar Kuesioner
--------------	------------------

Lampiran 2 :	Tabulasi
--------------	----------

Lampiran 3 :	Output SPSS
--------------	-------------

Lampiran 4 :	Surat Pernyataan
--------------	------------------

Lampiran 5 :	Hasil Scan Plagiarim
--------------	----------------------

ABSTRAK

PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP KERJASAMA TIM DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RAMAYANA *DEPARTMENT STORE* TANJUNGPINANG

Mestika Saruksuk, 14612175. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
email

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kerjasama tim, mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja, mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja, dan untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Ramayana *Department Store* Tanjungpinang.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik analisa jalur dengan 3 variabel yaitu Kerjasama Tim, Kepribadian, dan Kinerja. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Jumlah populasi pada objek penelitian yaitu 137 orang dan sampel yang digunakan berjumlah 102. Penarikan sampel menggunakan metode *simple random sampling* dengan bantuan rumus Slovin untuk menentukan jumlahnya.

Hasil analisis jalur didapatkan 2 model regresi yang terdiri dari regresi sederhana dan regresi berganda dengan persamaan yaitu $X_2 = 2,679 + 0,915X_1 + e$ dan $X_3 = 10,314 + 0,488X_1 + 0,677X_2 + e$. Dari kedua jalur diketahui bahwa pengaruh tiap variabel terhadap variabel lainnya yaitu berpengaruh positif.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu Kepribadian dan Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana *Department Store* Tanjungpinang. Dilihat dari hasil *R Square* yaitu sebesar 0,966 atau 96,6%. Hal ini menunjukkan bahwa persentasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu sebesar 96,6% sedangkan sisanya 3,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci : *Kepribadian, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan, Manajemen SDM.*

Dosen Pembimbing : 1. Satriadi, S.Ap., M.Sc.
2. Imran Ilyas, M.M.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF PERSONALITY ON TEAM COOPERATION AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT RAMAYANA DEPARTMENT STORE TANJUNGPINANG

Mestika Saruksuk, 14612175. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
email

This study aims to determine the effect of personality on teamwork, determine the effect of personality on performance, determine the effect of teamwork on performance, and to determine the effect of personality and teamwork simultaneously on the performance of employees of PT Ramayana Department Store Tanjungpinang.

This type of research used in this research is descriptive research with a quantitative approach. This study uses path analysis techniques with 3 variables namely Team Cooperation, Personality, and Performance. Data were collected using a questionnaire. The population of the research object is 137 people and the sample used is 102. The sample extraction uses simple random sampling method with the help of Slovin Rhm to determine the amount.

The results of the path analysis obtained 2 regression models consisting of simple regression and multiple regression with the equation $X_2 = 2.679 + 0.915X_1 + e$ and $X_3 = 10.314 + 0.488X_1 + 0.677X_2 + e$. From both paths it is known that the effect of each variable on the other variables is positive.

The conclusion of this study is that Personality and Team Work affect the Employee Performance of PT Ramayana Department Store Tanjungpinang. Judging from the results of R Square that is equal to 0.966 or 96.6%. This shows that the percentage of the effect of independent variables on the dependent variable is 96.6% while the remaining 3.4% is influenced by other variables not examined in this study.

Keyword : Personality, Teamwork, Employee Performance, HR Management.

Supervisors : 1. Satriadi, S.Ap., M.Sc
2. Imran Ilyas, M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan wadah tempat berkumpulnya satu orang atau lebih yang melakukan kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi, diperlukan berbagai macam sumber daya baik dari sumber daya manusia, peralatan, mesin, keuangan, maupun sumber daya informasi. Sumber Daya Manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kapabilitas Sumber Daya Manusia didalamnya.

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam perusahaan sebagai suatu aset manajemen dan faktor penggerak, serta pelaksana operasional perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam menjalankan kegiatan-kegiatan perusahaan dapat terus didukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten, yaitu karyawan-karyawan yang berprestasi dengan sikap dan sifat membangun, mempunyai daya tangkap tinggi dan kreatif.

Dengan dimilikinya sumber daya manusia yang berkompeten dalam sebuah perusahaan tentu saja dapat kita katakan bahwa Kinerja perusahaan tersebut akan semakin baik. Kinerja perusahaan yang baik menggambarkan bahwa Kinerja Karyawan pada perusahaan itu juga baik (Maulana, Hamid, & Mayoan, 2015).

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Mangkunegara dalam bukunya mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Guna mewujudkan kinerja yang lebih baik dan memberikan pelayanan terbaik, maka diperlukannya kepribadian yang baik pula yang dapat mengacu pada kerjasama tim. Hal tersebut juga terjadi di salah satu perusahaan ritel yang terdapat di Tanjungpinang, yaitu PT Ramayana *Department Store*. Karyawan PT Ramayana *Department Store* dibidang ritel dihadapkan dengan berbagai kondisi, seperti lingkungan yang mengharuskan karyawannya memiliki kepribadian yang kuat dalam bekerja. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan membutuhkan kerjasama antar karyawan dapat terjalin dengan baik, maka diperlukan adanya kepribadian dari setiap karyawan.

Pratama, Pali, & Nurcahyo (2012:59), kepribadian adalah pola sifat yang relatif permanen dan mempunyai karakteristik yang unik yang secara konsisten mempengaruhi perilakunya. Kepribadian merupakan gabungan dari ciri-ciri fisik dan mental yang stabil dari setiap individu yang menandakan identitas individu tersebut, sehingga berbeda antara setiap individu yang satu dengan individu lainnya. Perbedaan sikap dan kepribadian antara karyawan satu dengan lainnya harus diperhatikan karena akan berpengaruh dalam kelancaran kerjasama tim.

Brickell et al., (1994) dalam Ostafichuk & Carol,(2013) menyatakan perbedaan kepribadian dari para anggota dalam tim memiliki potensi untuk

meningkatkan efektivitas tim. Namun, Feichtner dan Elaine (1984) dalam Ostafichuck dan Carol (2013) mengatakan perbedaan kepribadian juga dapat meningkatkan ketegangan antara anggota tim.

Permasalahan pada objek penelitian terkait Kepribadian Karyawan yang dapat terlihat yaitu lambatnya penyesuaian pertemanan antar karyawan, acuh tak acuh terhadap *brand* lainnya yang berdekatan, dan masih adanya rasa tidak ingin mengalah (*egoism*) antar sesama karyawan didalam pekerjaan. Tentunya dengan kondisi Kepribadian Karyawan yang seperti ini akan mempengaruhi Kerjasama Tim mereka.

Kepribadian Karyawan yang baik tentunya akan menunjang Kerjasama Tim yang baik pula dalam sebuah perusahaan. Salah satu faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan adalah kerjasama tim. Kerjasama antar karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan untuk perusahaan. Tentu saja ketiga hal ini yaitu Kepribadian Karyawan, Kerjasama Tim, dan Kinerja Karyawan saling berkaitan satu sama lainnya. Dengan melakukan kerjasama tim, maka pekerjaan yang dihasilkan akan lebih mudah dan cepat yang menjadi suatu keharusan agar dapat membina kerjasama tim yang efektif dan efisien dalam perusahaan. Bekerja secara efektif dalam tim merupakan suatu kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan.

Oleh karenanya, kunci utama dalam kerjasama tim yang baik adalah komunikasi yang efektif dan menghilangkan ego individu, yang mana kedua hal ini tergantung pada bagaimana karakteristik kepribadian yang mereka miliki, (Strohmeier, 1992 dalam Nuraheni & Christiono (2011). Oleh karena itu,

perusahaan harus dapat memberdayakan dengan baik karyawannya agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Musriha (2013) mengatakan kerjasama tim adalah unit dari 2 atau lebih orang yang berinteraksi dan mengkoordinasikan kerja mereka untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama tim merupakan situasi yang ditandai oleh pemahaman dan komitmen terhadap tujuan kelompok pada semua anggota tim. Suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok karyawan akan lebih mudah dan terasa ringan daripada yang dilakukan secara individual dengan melakukan kerjasama tim, sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih baik. Setiap individu memiliki kepribadian beragam dan berbeda-beda yang menjadikan karakteristik individu tersebut.

Permasalahan pada objek penelitian terkait Kerjasama Tim yang dapat terlihat yaitu sering terjadinya permasalahan antara sesama karyawan yang bekerja dalam satu *brand* atau satu tim, dan kurangnya komunikasi antar sesama karyawan yang dapat dilihat di beberapa stand penjualan.

Berdasarkan pengamatan peneliti di PT Ramayana *Department Store* dari hasil wawancara yang dilakukan mulai dari 4-7 Juni 2018 dengan beberapa responden (AR, CC, SR, RS, YN) dapat disimpulkan memang terjadi permasalahan terutama pada Kepribadian Karyawan yang berbeda-beda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, hal ini mempengaruhi Kerjasama Tim pada PT Ramayana *Department Store*, sehingga Kinerja Karyawan menjadi semakin menurun yang ditandai dengan:

1. Karyawan menjadi tidak disiplin terhadap aturan perusahaan seperti penggunaan seragam dan penampilan lainnya,
2. Malas-malasan dan banyak bermain HP saat bekerja,
3. Tidak tulus dalam memberikan pelayanan kepada para pelanggan.

Dengan adanya permasalahan tersebut, peneliti tertarik dan berkeinginan untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kepribadian terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ramayana Department Store Tanjungpinang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dalam penelitian ini rumusan masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kerjasama tim pada karyawan PT Ramayana *Department Store*?
2. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT Ramayana *Department Store*?
3. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ramayana *Department Store*?
4. Apakah Kepribadian dan Kerjasama Tim berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana *Department Store*?

1.3. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah pada penulisan skripsi ini yaitu untuk menguji pengaruh antar variabel Kepribadian, Kerjasama Tim, dan Kinerja Karyawan PT Ramayana *Department Store*.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kerjasama tim pada karyawan PT Ramayana *Department Store*.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja pada karyawan PT Ramayana *Department Store*.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pada karyawan PT Ramayana *Department Store*.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Ramayana *Department Store*.

1.5. Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung untuk berbagai pihak yang terkait :

1.5.1. Kegunaan Ilmiah

Memperkaya Ilmu Manajemen mengenai Kepribadian, Kerjasama Tim dan Kinerja yang dapat berguna dan diterapkan baik secara teoritis maupun aplikasinya di lapangan

1.5.2. Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Untuk memperluas wawasan dan mendalami teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kepribadian, kerjasama tim, serta kinerja karyawannya dalam mempertahankan dan mengembangkan usaha dengan melihat kondisi lingkungan baik dari bisnis/usaha, rujukan atau perbandingan pada penelitian-penelitian sebelumnya

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk memperluas pengetahuan tentang kepribadian, kerjasama tim maupun kinerja karyawan.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini diawali dengan hal-hal yang bersifat umum yang kemudian pada bab-bab selanjutnya penulis membahas tentang hal-hal yang berkaitan langsung dengan judul dan disusun sedemikian rupa sehingga diharapkan akan memudahkan para pembaca untuk memahami apa yang dijelaskan oleh penulis. Adapun pembagian sistematika dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam Bab ini berisikan latar belakang masalah, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang tinjauan teori yang berisikan pendapat/teori dari variabel bebas (kepribadian dan kerjasama tim) dan variabel terikat (kinerja karyawan), dijadikan landasan untuk menyelesaikan masalah yang penulis sajikan dalam proposal penelitian ini, kerangka pemikiran, hipotesis serta peneliti terdahulu yang ada.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisis data, serta jadwal penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Meliputi gambaran umum objek penelitian, penyajian data, dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini yang terdiri dari kesimpulan dan saran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2014:1) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Stoner Handoko (2012:8) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Nawawi Yani (2012:1), Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Murwansyah (2016:3), Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi,

pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian untuk mencapai suatu tujuan.

2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno, (2010) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan untuk strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
2. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer mencapai tujuannya.
3. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

4. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
5. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.
6. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
7. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.

2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler, (2011) manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi-fungsi dasar, diantaranya:

1. Perencanaan, yaitu menentukan sasaran dan standar-standar; membuat aturan dan prosedur, menyusun rencana-rencana dan melakukan peramalan.
2. Pengorganisasian, yaitu memberikan tugas spesifik kepada setiap bawahan, membuat divisi, mendelegasikan wewenang kepada bawahan, membuat jalur wewenang dan komunikasi, mengkoordinasikan pekerjaan bawahan.
2. Penyusunan staf, yaitu menentukan tipe orang yang harus dipekerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, menetapkan standar prestasi, mengevaluasi prestasi, memberikan konseling kepada karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan.

3. Kepemimpinan, yaitu mendorong orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja, memotivasi bawahan.

Pengendalian, yaitu menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas, atau tingkat produksi, memeriksa untuk melihat bagaimana prestasi yang dicapai dibandingkan dengan standar-standar tersebut, melakukan evaluasi.

2.2. Kepribadian

2.2.1. Pengertian Kepribadian

Kepribadian berasal dari kata latin, yaitu *persona* yang berarti adalah sebuah topeng yang biasa digunakan dalam sebuah pertunjukkan drama atau teaterikal, yang digunakan para aktor romawi kuno dalam menjalankan peranannya. Namun seiring berjalannya waktu, kepribadian adalah pola sifat yang relatif permanen dan mempunyai karakteristik yang unik yang secara konsisten mempengaruhi perilakunya. Pratama et al. (2012:59)

Penjelasan kepribadian juga dijelaskan oleh Hall & Lindzey mengatakan bahwa kepribadian dapat diartikan sebagai keterampilan kemudian kesan yang paling menonjol, yang ditunjukkan seseorang terhadap orang lain. Pendapat lainnya juga dikemukakan oleh Derlaga, Winstead & Jones (2005) mengartikan kepribadian sebagai system yang relative stabil mengenai karakteristik individu yang bersifat internal, yang berkontribusi terhadap pikiran, perasaan dan tingkah laku yang konsisten. (Juntika, Nurihsan, Yusuf, & Syamsu, 2010).

Pendapat tentang kepribadian juga dijelaskan oleh Shcoen menurutnya kepribadian adalah sebagai sebuah system yang terorganisasi, dari keseluruhan

fungsional, kesatuan atau kebiasaan. Kemudian disposisi-disposisi dan sentiment-sentimen yang memberikan corak pada setiap individu dan ini yang menjadikan perbedaan dengan individu lainnya. (Prawira, 2014)

Beberapa dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepribadian adalah sistem organisasi yang relatif stabil yang mempunyai sifat permanen dan karakteristik yang unik baik secara tingkah laku, pikiran dan perasaan yang mampu membedakan individu yang lainnya.

2.2.2. Jenis-Jenis Kepribadian

Menurut Hipocrates dalam (Fiernaningsih, 2009) ada 4 kepribadian yang mungkin dimiliki oleh manusia, diantaranya :

1. Koleris

Manusia dengan kepribadian koleris memiliki kemampuan membuat keputusan dengan baik. Orang koleris mampu mengatur diri dan memiliki tujuan untuk masa depan dengan baik. Mereka juga orang yang produktif dan menyukai kebebasan dalam hidupnya. Koleris juga susah menyerah, udah emosi, keras kepala, berkemauan keras terhadap pencapaian yang diinginkan.

2. Melankolis

Orang dengan tipe kepribadian melankolis memiliki sifat yang perfeksionis, peduli dengan sekitar, sangat detail, berfikir analisis, dan suka diperhatikan. Seorang melankolis dikenal sangat cerdas dan cocok menjadi pengusaha. Mereka selalu berfokus pada proses daripada tujuan.

3. Plegmatis

Plegmatis merupakan jenis kepribadian dimana seseorang yang memiliki sifat cinta damai dan netral dalam setiap situasi. Tipe ini tidak suka memihak pada salah satu kubu. Orang dengan tipe ini juga bisa menjadi pendengar yang baik, memiliki selera humor yang baik, mudah bergaul, memiliki teman yang banyak, dan tidak suka hal yang rumit. Tipe ini lebih cenderung biasa biasa saja dan kurang tertarik dengan hal baru.

4. Sanguinis

Orang dengan kepribadian sanguinis memiliki sifat mudah bergaul dengan orang lain, suka berbicara di depan publik, suka diperhatikan, dan cenderung mendominasi dalam kelompok. Namun tipe ini tidak suka menghadapi hal yang rumit, serius, egois, dan mudah lupa. Kurang memiliki komitmen untuk kepentingan bersama.

2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian

Menurut (Sinuhaji, 2014) perubahan dalam kepribadian tidak bisa terjadi secara spontan, tetapi merupakan hasil pengamatan, pengalaman, tekanan dari lingkungan sosial budaya, rentang usia, dan faktor-faktor dari individu itu sendiri yaitu :

1. Pengalaman Awal

Sigmund Freud menekankan tentang pentingnya pengalaman awal (masa kanak-kanak) dalam perkembangan kepribadian. Trauma kelahiran, pemisahan dari ibu adalah pengalaman yang sulit dihapus dari ingatan.

2. Pengaruh Budaya

Dalam menerima budaya, seseorang akan mengalami tekanan untuk mengembangkan pola kepribadian yang sesuai dengan standar yang ditentukan budayanya.

3. Kondisi Fisik

Kondisi Fisik berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kepribadian seseorang. Kondisi tubuh menentukan apa yang dapat dilakukan dan apa yang tidak dapat dilakukan seseorang. Secara tidak langsung seseorang akan merasakan tentang tubuhnya yang juga dipengaruhi oleh perasaan orang lain terhadap tubuhnya. Kondisi fisik yang mempengaruhi kepribadian antara lain kelelahan, malnutrisi, gangguan fisik, penyakit menahun, dan gangguan kelenjar endokrin ke kelenjar tiroid yang dapat menyebabkan kegelisahan, pemarah, hiperaktif, depresi, tidak puas, curiga, dan sebagainya.

4. Daya Tarik

Orang yang dinilai oleh lingkungannya menarik biasanya memiliki lebih banyak karakteristik kepribadian yang diinginkan dari pada orang yang dinilai kurang menarik, dan bagi mereka yang memiliki karakteristik menarik akan memperkuat sikap sosial yang menguntungkan.

5. Intelegensi

Perhatian lebih terhadap seseorang yang pandai dapat menjadikan ia sombong, dan individu yang kurang pandai merasa bodoh. Apabila berdekatan dengan orang yang pandai tersebut, dan tidak jarang memberikan perlakuan yang kurang baik.

2.2.4. Indikator Kepribadian

Terdapat beberapa indikator tipe Myers-Briggs (2015:83), yaitu:

- a. Ekstrover (*ekstrovered*) versus Introver (*Intraverted*)

Individu-individu ekstrover ramah, pandai bersosialisasi, dan percaya diri.

Introver tenang dan pemalu.

- b. Perasa (Sensing) versus Intuitif (*Intuitive*)

Tipe perasa praktis serta memilih rutin dan urutan mereka focus dengan detail. Intuitif bergantung pada proses tidak sadar dan melihat pada “gambaran besar”.

- c. Memikirkan (*Thinking*) versus Merasakan (*Feeling*)

Tipe yang memikirkan biasanya menggunakan penalaran dan logika untuk menangani masalah. Tipe yang merasakan, berpegan pada nilai-nilai dan emosi pribadi mereka.

- d. Menilai (*Judging*) versus Menerima (*Perceiving*)

Tipe yang menilai menginginkan kendali dan memilih urutan dan struktur.

Tipe yang Menerima fleksibel dan spontan.

Sementara menurut Pratama dalam bukunya, Indikator Kepribadian terdiri dari 5 aspek yaitu (Pratama et al., 2012):

- a. Tanggungjawab

Pratama mendeskripsikan tanggungjawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja.

Tanggungjawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya.

b. Keramahan

Keramahtamahan pada dasarnya mengacu pada hubungan antara tamu dan tuan rumah, dimana tuan rumah menerima tamu dengan niat baik, termasuk penerimaan dan hiburan yang diberikan untuk tamu, pengunjung atau orang asing. Tuan rumah yang dimaksud dalam pengertian ini yaitu Karyawan perusahaan, sementara tamu ialah pelanggan atau pengunjung yang datang untuk berbelanja.

c. Ketelitian

Ketelitian atau presisi adalah kesesuaian atau ketepatan hasil mulai dari awal hingga proses pekerjaan itu dilakukan.

d. Stabilitas Emosi

Menurut Pratama, Stabilitas Emosi adalah kemampuan seseorang dalam mengelola emosi. Individu yang memiliki stabilitas emosi yang baik adalah individu yang mampu memahami apa yang sedang ia rasakan dan mengekspresikannya secara tepat.

e. Inovasi

Inovasi atau reka baru dapat diartikan sebagai proses dan/atau hasil pengembangan pemanfaatan/mobilisasi pengetahuan, keterampilan dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki produk, proses, dan/atau sistem yang baru, yang memberikan nilai yang berarti atau secara signifikan.

2.2.5. Hubungan Kepribadian dan Kerjasama Tim

Menurut (Pratama, 2012), kepribadian adalah pola sifat yang relatif permanen dan mempunyai karakteristik yang unik yang secara konsisten mempengaruhi perilakunya. Seorang karyawan yang memiliki kepribadian yang baik tentunya akan mempunyai karakteristik unik yang baik pula untuk keberlangsungan kerjasama timnya.

Kepribadian merupakan gabungan dari ciri-ciri fisik dan mental yang stabil dari setiap individu yang menandakan identitas individu tersebut, sehingga berbeda antara setiap individu yang satu dengan individu lainnya (Pratama et al., 2012). Perbedaan sikap dan kepribadian antara karyawan satu dengan lainnya harus diperhatikan karena akan berpengaruh dalam kelancaran kerjasama tim.

Kepribadian Karyawan yang baik tentunya akan menunjang Kerjasama Tim yang baik pula dalam sebuah perusahaan (Sinuhaji, 2014). Salah satu faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan adalah kerjasama tim. Kerjasama antar karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan untuk perusahaan. Tentu saja ketiga hal ini yaitu Kepribadian Karyawan, Kerjasama Tim, dan Kinerja Karyawan saling berkaitan satu sama lainnya. Dengan melakukan kerjasama tim, maka pekerjaan yang dihasilkan akan lebih mudah dan cepat yang menjadi suatu keharusan agar dapat membina kerjasama tim yang efektif dan efisien dalam perusahaan. Bekerja secara efektif dalam tim merupakan suatu kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan.

Hal ini juga dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi, 2014) yang menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap kerjasama tim dengan koefisien estimate sebesar 0,241427 yang artinya besarnya pengaruh kepribadian terhadap kerjasama tim ialah 24,14%.

2.2.6. Hubungan Kepribadian dan Kinerja

Kepribadian merupakan gabungan dari ciri-ciri fisik dan mental yang stabil dari setiap individu yang menandakan identitas individu tersebut, sehingga berbeda antara setiap individu yang satu dengan individu lainnya (Pratama et al., 2012). Perbedaan sikap dan kepribadian antara karyawan satu dengan lainnya harus diperhatikan karena akan berpengaruh dalam kinerja pribadinya.

Seorang karyawan yang memiliki kepribadian stabil dan cenderung tidak emosional akan memiliki Kinerja yang lebih baik daripada karyawan dengan kepribadian yang lemah ataupun emosional dalam bekerja (Kartika, 2012). Kepribadian Karyawan yang baik tentunya akan mempengaruhi kinerja individualnya yang baik pula dalam sebuah perusahaan.

Salah satu faktor yang penting bagi seorang karyawan ialah Kinerjanya. Kinerja Karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara kumulatif. Dengan memiliki kepribadian yang baik, maka pekerjaan yang dihasilkan akan lebih mudah dan cepat yang menjadi suatu keharusan agar dapat terus mempertahankan kinerja yang efektif dan efisien dalam perusahaan.

Hal ini juga dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fiernaningsih, 2017) yang menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif

terhadap Kinerja karyawan dengan koefisien estimate sebesar 0,492538 yang artinya besarnya pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan ialah 49,25%.

2.3. Kerjasama Tim

2.3.1. Pengertian Kerjasama Tim

Menurut Cohen dan Bailey (1999) dalam Zulqarnain (2011) kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh. Anggara (2010:109) mengatakan bahwa kerjasama tim adalah suatu kelompok yang memiliki ikatan dan interaksi yang harmonis memacu terjadinya perubahan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi maupun organisasi.

Menurut Dewi (2007) dalam Panggiki, dkk (2017) kerjasama tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas.

Menurut Davis dalam Hatta, dkk (2017) kerjasama adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang didalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok atau berbagai tanggungjawab pencapaian tujuan.

Beberapa dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah suatu bentuk kerja yang melibatkan mental dan emosional seseorang yang

mendorong agar memberikan kontribusi dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik.

2.3.2. Jenis-Jenis Kerjasama Tim

Menurut Daft dalam (Rahasthera & Prasodjo, 2007) jenis kerjasama tim terdiri dari 6 (enam) jenis, yaitu :

1. Tim Formal

Tim formal adalah sebuah tim yang dibentuk oleh organisasi sebagai bagian dari struktur organisasi formal.

2. Tim Vertikal

Tim vertikal adalah sebuah tim formal yang terdiri dari seorang manajer dan beberapa orang bawahannya dalam rantai koando organisasi formal.

3. Tim Horizontal

Tim horizontal adalah sebuah tim formal yang terdiri dari beberapa karyawan dari tingkat hierarki yang hampir sama tapi berasal dari area keahlian yang berbeda.

4. Tim dengan Tugas Khusus

Tim dengan tugas khusus adalah sebuah tim yang dibentuk diluar organisasi formal untuk menangani sebuah proyek dengan kepentingan atau kreativitas khusus.

5. Tim Mandiri

Tim mandiri adalah sebuah tim yang terdiri dari 5 hingga 20 orang pekerja dengan beragam keterampilan yang menjalani rotasi pekerjaan untuk

menghasilkan sebuah produk atau jasa secara lengkap, dan pelaksanaannya diawasi oleh seorang anggota terpilih.

6. Tim Pemecahan Masalah

Tim pemecahan masalah adalah sebuah tim yang biasanya terdiri dari 5 hingga 12 karyawan yang dibayar perjam dari departemen yang sama, dimana mereka bertemu untuk mendiskusikan cara memperbaiki kualitas, efisiensi, dan lingkungan kerja.

2.3.3. Tujuan Kerjasama Tim

Kerjasama tim menjadi hal penting bagi pemimpin dalam memantau perkembangan tim bisnisnya. Setiap anggota harus mengerti tujuan dan menghindari sifat keegoisan diri di dalam tim. Anggota tim harus berkomunikasi secara efektif, memberikan potensi diri dan memberdayakan diri dalam mendukung visi tim sehingga tim menjadi lebih kompak. Tujuan kerjasama dalam tim di lingkungan kerja menurut (Puspitawati, 2007) antara lain :

1. Membangun komunitas dalam tim,
2. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan bersama,
3. Menghindari konflik horizontal,
4. Menghasilkan keputusan yang kolektif,
5. Menciptakan kelompok okupasi dalam arti mengembangkan dan memelihara serta memulihkan fungsi tim.

2.3.4. Faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Menurut (Putra, Mustam, & Yuniningsih, 2014), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi Kerjasama Tim yang dapat membuat sebuah tim kerja dalam perusahaan semakin baik:

1. Komunikasi yang terjaga

Komunikasi menjadi landasan terciptanya hubungan kerja yang baik.

Komunikasi yang terjaga akan membuat hubungan jadi terbuka. Setiap individu harus berusaha menjaga komunikasi dalam kondisi apapun.

2. Saling menghormati

Setiap orang dalam tim pasti punya kapasitas yang berbeda-beda. Walau kemampuan kerja tak sama, tidak boleh ada yang merasa paling penting dan meremehkan yang lain.

3. Rasa memiliki

Rasa saling memiliki akan menciptakan kerjasama tim yang solid. Setiap orang jadi ingin berkontribusi sebaik mungkin. Ada komitmen di dalam diri untuk menyelesaikan tugas secara bersama-sama.

4. Membangun rasa percaya

Membangun rasa percaya antar anggota tim kerja akan membuat hubungan jadi lebih sehat. Tidak ada yang saling curiga, tapi setiap orang belajar untuk mempercayai satu sama lain.

5. Memahami peran masing-masing

Setiap orang dalam tim kerja memiliki peran masing-masing dan akan menjalankan tanggungjawab yang berbeda. Namun, semuanya akan berdampak pada pekerjaan anggota lain dan target kerja tim.

6. Berkolaborasi

Bangun kolaborasi bersama dengan orang yang memiliki peran yang berbeda. Penting untuk memiliki sikap saling melengkapi. Sehingga jika ada anggota yang sedang kesusahan, maka setiap orang bersedia untuk membantu.

7. Fokus pada tujuan bersama

Meski setiap individu mungkin punya kepentingan lain diluar pekerjaan, masing-masing harus belajar untuk fokus pada tujuan bersama. Jangan ada yang melenceng dari jalur pekerjaannya.

2.3.5. Indikator Kerjasama Tim

Menurut Sharma *et al* (2012), terdapat beberapa indikator kerjasama tim yaitu:

1. Tujuan yang jelas,

Sebuah tim yang memiliki kerjasama tim yang baik tentunya ditandai dengan memiliki tujuan yang jelas. Menurut (Sharma *et al*, 2012), Tujuan harus ditentukan di awal saat sebuah tim dibentuk.

2. Terbuka dan jujur dalam komunikasi,

Sebuah tim yang memiliki kerjasama tim yang baik harus saling terbuka dan jujur dalam komunikasi antara sesama anggota tim. Keterbukaan ini akan menimbulkan rasa saling percaya yang akan membentuk kerjasama.

3. Pengambilan keputusan kooperatif,
Sebuah tim yang memiliki kerjasama tim yang baik juga ditandai dengan pengambilan keputusan yang kooperatif. Pengambilan keputusan yang mengedepankan kepentingan tim di atas kepentingan individual.
4. Suasana kepercayaan,
Suasana kepercayaan dalam sebuah tim menandakan apakah tim tersebut memiliki kerjasama yang baik terjalin didalamnya. Tim yang baik, tentunya akan menjaga kepercayaan antara sesama anggota tim.
5. Rasa memiliki,
Sekelompok individu yang tergabung kedalam sebuah tim dengan tujuan tertentu harus mempunyai rasa saling memiliki agar terciptanya kerjasama yang baik yang dapat membantu tercapainya tujuan tim.
6. Keterampilan mendengarkan yang baik,
Dalam sebuah tim pastinya dipimpin oleh seorang Leader yang akan menjadi pengambil keputusan final tentang tim. Terkadang, beragam permasalahan didalam tim yang menuntut seorang Leader untuk memiliki keterampilan mendengarkan yang baik.
7. Partisipasi semua anggota.
Hal yang paling penting dalam membentuk kerjasama tim yang baik ialah adanya partisipasi semua anggota tim dalam setiap aktivitas tim mencapai tujuannya. Jika seluruh anggota tim berpartisipasi dalam rangka mencapai tujuan tim, maka dapat dikatakan bahwa dalam tim tersebut telah terjalin kerjasama yang baik.

Sedangkan menurut Sopiah (2009:43), indikator kerjasama tim, yaitu:

1. Mempunyai komitmen terhadap tujuan bersama,
2. Menegakkan tujuan spesifik,
3. Evaluasi kinerja dan sistem ganjaran yang benar,
4. Menghindari kemalasan sosial dan tanggungjawab,
5. Kepemimpinan dan struktur,
6. Mengembangkan kepercayaan timbal-balik yang tinggi.

2.3.6. Hubungan Kerjasama Tim dan Kinerja

Kerjasama tim adalah unit dari 2 atau lebih orang yang berinteraksi dan mengkoordinasikan kerja mereka untuk mencapai tujuan bersama (Musriha, 2013). Kerjasama tim merupakan situasi yang ditandai oleh pemahaman dan komitmen terhadap tujuan kelompok pada semua anggota tim. Suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok karyawan akan lebih mudah dan terasa ringan daripada yang dilakukan secara individual dengan melakukan kerjasama tim, sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih baik.

Oleh sebab itu, apabila kerjasama tim yang ada dalam sebuah perusahaan terjalin dengan baik, maka ini akan mempengaruhi Kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan secara keseluruhan juga akan semakin baik. Apabila kerjasama tim dalam sebuah perusahaan terjalin buruk atau bahkan tidak dapat dilakukannya kerjasama tim, maka bisa dipastikan Kinerja karyawan maupun Kinerja perusahaan secara keseluruhan akan menurun.

Hal ini juga dibuktikan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nugrohoseno, 2014) yang menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh

positif terhadap Kinerja karyawan dengan koefisien estimate sebesar 0,959696. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan yang besarnya pengaruh tersebut adalah 95,97%.

2.4. Kinerja

2.4.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Mangkunegara (2009:67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Senada dengan pernyataan Suhendi dan Anggara (2010:189) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Menurut Kasmir (2016), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode yang biasanya 1 tahun. Sedangkan menurut Wirawan (2009) mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Beberapa dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan secara kualitas dan kuantitas kepada individu.

2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa pendapat mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Sugiono:2009) kinerja pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- a. Kualitas Pekerjaan (Quality of Work) merupakan tingkat baik atau buruknya suatu pekerjaan yang di terima bagi seorang pegawai yang dapat di lihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
- b. Kualitas Pekerjaan (Quality Of work) merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan – pekerjaan baru.
- c. Pengatahuan Pekerjaan (Job Knowledge) merupakan proses seorang pegawai untuk menempati jabatan sesuai dengan bacground pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan . hal ini di lihat dari kemampuan pegawai dalam memahami hal – hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan
- d. Kerjasama tim (Team Work) yaitu bagaimana seorang pegawai berkerja di bawah pimpinan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama yang di maksud tidak hanya sebatas vertical ataupun kerjasama antar pegawai, namun kerja sama horizontal merupakan faktor penting dalam dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan dan para pegawai terjalin hubungan yang kondusif dan saling menguntungkan.

- e. Kreatifitas (Creativity) merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan – perubahan baru dalam kemajuan organisasi .
- f. Inovasi (Inovation) yaitu menciptakan perubahan – perubahan yang baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Ditinjau berdasarkan ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
- g. Inisiatif (Initiative) melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan pekerjaan tanpa bantuan.

2.4.3. Indikator Kinerja

Menurut Sim dan Szilagy (1976) dalam Wijono (2010:121), indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dimaksud ialah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yang dimaksud ialah banyaknya hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan waktu kerja yang dimilikinya.

3. Keterikatan

Keterikatan yang dimaksud ialah adanya rasa saling memiliki dan rasa ketertarikan antara karyawan dengan pekerjaannya.

4. Keahlian merencanakan

Keahlian merencanakan menjadi tolak ukur kinerja karyawan karena karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentunya ahli dalam merencanakan apa yang akan dikerjakannya.

5. Daya usaha dalam pekerjaan

Ketika suatu pekerjaan menuntut pemecahan masalah, maka seorang karyawan harus memiliki daya usaha untuk menyelesaikan masalah dan menemukan solusinya.

6. Prestasi secara keseluruhan

Secara keseluruhan, kinerja karyawan dapat diukur melalui prestasi ataupun capaian-capaian yang diraihinya selama bekerja.

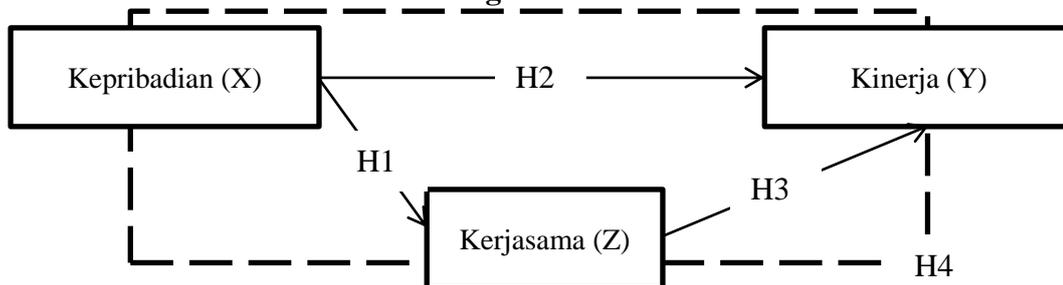
Sedangkan menurut Gomes (2001) dalam Musriha (2013) menjelaskan tentang karakteristik kinerja yaitu 1) kuantitas kerja, 2) kualitas kerja, 3) kreatifitas, 4) kerjasama, 5) *dependability*, 6) *initiative*, 7) kualitas pribadi.

2.5. Kerangka Pemikiran

Menurut Rumegan (2010:20), kerangka pemikiran adalah model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting diketahui dalam suatu masalah tertentu. Variabel yang terdapat pada kerangka ini adalah kepribadian, kerjasama tim dan kinerja.

Berdasarkan pada tinjauan pustaka tersebut dan juga peneliti terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikian penelitian seperti gambar yang disajikan berikut ini :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang diolah untuk penelitian (2019)

Keterangan :

Variabel X : Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lainnya

Variabel Y : Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Variabel Z : Variabel diantara (Z) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel X, dan dapat mempengaruhi Variabel Y.

Dalam penelitian ini, digunakan analisis jalur yang menunjukkan adanya hubungan pengaruh / tidak berpengaruh antara Variabel independen terhadap variabel dependennya (Noor, 2014). Hasil analisis dapat ditentukan dengan melihat Uji Parsial (T) pada masing-masing jalur Hipotesis.

2.6. Hipotesis

Menurut Priyatno (2012:23) hipotesis adalah yang menyatakan hubungan antara yang diharapkan dalam penelitian yaitu hubungan antara dua variabel penelitian. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang kebenarannya masih harus dilakukan pengujian.

- H1 : Kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap Kerjasama Tim
- H2 : Kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
- H3 : Kerjasama Tim berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
- H4 : Kepribadian dan Kerjasama Tim berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

2.7. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan referensi dalam penelitian yang akan dilakukan ini, maka diperlukan beberapa peneliti terdahulu :

1. Pratiwi dan Nugrohoseno (2014) berjudul “Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan”. Dengan hasil Hasil uji pengaruh antar variabel menunjukkan bahwa variabel kepribadian *extraversion* berpengaruh positif terhadap kerjasama tim dengan koefisien estimate sebesar 0,241427 dan signifikan pada 5% (1,96) dengan nilai t- statistik sebesar 2,586270 lebih besar dari 1,96. Variabel kepribadian *Agreeableness* dengan koefisien estimate sebesar 0,390941 signifikan pada 5% (1,96) dengan nilai t-statistik sebesar 3,341160 lebih besar dari 1,96. Variabel kepribadian *conscientiousness* dengan koefisien estimate sebesar 0,164291 signifikan pada 5% (1,96) dengan nilai t-statistik sebesar 2,314798 lebih besar dari 1,96. Variabel kepribadian *openness to experience* dengan koefisien estimate sebesar 0,207647 signifikan pada 5% (1,96) dengan nilai t- statistic sebesar 2,431117 lebih besar dari 1,96. Variabel kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

dengan koefisien estimate sebesar 0,959696 dan signifikan pada 5% (1,96) dengan nilai t-statistik sebesar 173,860745 lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

2. Pratama, dkk (2012), dengan judul Pengaruh Kepribadian Berdasarkan The Big Five Personality Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel. Ekonomi kreatif yang bertumpu pada pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermutu tinggi, menjadi agenda dan dasar suatu negara dalam membangun ekonominya pada saat ini. Oleh karena itu, aspek-aspek yang berhubungan dengan SDM perlu terus diteliti dan ditingkatkan. Kepuasan kerja menjadi salah satu aspek yang perlu diteliti karena terbukti besar manfaatnya bagi individu, industri, maupun masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian berdasarkan the big five personality terhadap kepuasan kerja pada karyawan Hotel D'Season Surabaya. Subjek dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan Hotel D'Season Surabaya. Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuisisioner. Hasil analisis regresi menunjukkan tidak adanya pengaruh dari variabel *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience* terhadap kepuasan kerja. Tidak adanya pengaruh kepribadian tersebut dimungkinkan disebabkan oleh adanya variabel-variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian-penelitian lanjutan mengenai kepuasan kerja diharapkan dapat mengaitkannya dengan faktor gaji serta lingkungan pekerjaan.

3. Fiermaningsih (2017), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepribadian terhadap kinerja karyawan di Hotel Elresas Lamongan”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik sampling jenuh yaitu mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel yaitu sejumlah 30 responden. Metode pengumpulan data dengan wawancara, kuesioner dan observasi. Untuk analisis data digunakan regresi linier sederhana. Berdasarkan analisis pengolahan data yang telah diuji dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel. Hasil persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 26,309 + 2,061X$. Hasil dari uji hipotesa diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka $5,025 > 2,048$. Koefisien determinasi sebesar 0,474. Sedangkan angka persentase besarnya pengaruh antara variabel kepribadian dan variabel kinerja karyawan sebesar 49,2% dan sisanya sebesar 50,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Ostafichuk & Naylor, (2013) melakukan penelitian dengan judul “*The Influence Of Personality Type On Teamwork In Engineering Education*”. Pengaruh tipe kepribadian pada berbagai faktor yang berkaitan dengan pendidikan teknik diperiksa. Tipe kepribadian dijelaskan sesuai dengan Myers-Briggs Type Indicator (MBTI). Data dari total tujuh kohort (2007 hingga 2013) dalam tahun kedua kursus desain teknik mesin telah

dianalisis. Pengambilan keputusan pada tes tim diperiksa dalam hal domain MBTI Introversi / Extraversi dan skor evaluasi rekan yang diterima diperiksa di keempat domain MBTI. Perbedaan terukur antara siswa dengan preferensi untuk Introversi dan orang-orang dengan preferensi untuk Extraversi pada tingkat pengaruh pada pengambilan keputusan tim ditemukan. Korelasi yang kecil namun signifikan secara statistik juga telah dicatat antara skor evaluasi rekan yang diterima dan preferensi siswa pada domain Penjurian / Perceiving MBTI. Hal ini diyakini terkait dengan kemungkinan persepsi (atau persepsi salah) bahwa dalam menunda tindakan atau pengambilan keputusan seseorang dengan preferensi untuk Perceiving adalah malas atau terpisah. Perbedaan dalam skor evaluasi sejawat tidak diamati untuk tiga domain MBTI lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahkan dengan kesadaran siswa (melalui bacaan) dan intervensi (melalui lokakarya) efek yang mungkin dari perbedaan tipe kepribadian tetap ada dalam tim mahasiswa teknik. Kurangnya hubungan antara skor evaluasi sejawat dan tiga domain MBTI yang tersisa adalah hasil yang menguntungkan dalam hal objektivitas alat evaluasi sejawat.

5. Sukma (2017) melakukan penelitian dengan judul "*The Impact of Emotional Intelligence on Employees, Attitude, Behavior and Performance*". Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi kepuasan kerja, keterlibatan kerja organisasi, perilaku warga dan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap yang bekerja di industri jasa sektor publik di Kalimantan Barat di mana total sampel adalah 100 karyawan. Prosedur pengambilan sampel menggunakan non probability sampling, khususnya pengambilan sampel purposive dengan mempertimbangkan kriteria ini: pekerja permanen dan mereka telah bekerja di industri jasa sektor publik selama setidaknya satu tahun. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data sementara analisis agresi linier sederhana melalui Program SPSS 22 digunakan untuk analisis data. Temuan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan positif terhadap komitmen organisasi kepuasan kerja, keterlibatan kerja perilaku warga organisasi dan kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2009), metode deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan, untuk mengetahui keberadaan variable mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan suatu variable dengan variable lain. Sementara menurut Menurut (Sugiyono, 2011) deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang menggambarkan sesuatu dengan data yang bersifat terstruktur dan berpola sehingga ragam data yang diperoleh mudah untuk dipahami dan dibaca oleh peneliti.

Dalam penelitian ini, jenis penelitiannya adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang bersifat asosiatif, yaitu berupaya menggambarkan hubungan atau pengaruh diantara variabel-variabel yang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2014), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dan di dalam penelitian ini variabel-variabel yang akan diteliti adalah Kepribadian dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja.

3.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

3.2.1. Data Primer

Menurut Widoyoko (2012:22) Data primer merupakan data yang diperoleh

dari sumber pertama, atau dengan kata lain data yang pengumpulannya dilakukan sendiri oleh peneliti secara langsung berupa tanggapan, saran, kritik, pertanyaan, dan penilaian dari karyawan sebagai responden, penjelasan dan keterangan dari karyawan serta hasil pengamatan secara langsung atas wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada setiap karyawan di Ramayana Mall Tanjungpinang.

3.2.2. Data Sekunder

Menurut (Sunyoto, 2011) data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian dan variabel yang terdiri dari kepribadian, kerjasama tim dan kinerja.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2009:62) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam usaha pengumpulan data serta keterangan yang diperlukan, penelitian ini menggunakan sistem tektik pengumpuan data sebagai berikut :

3.3.1. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2014:230) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi perangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada respoden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik

pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dai responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan dengan jumlah yang cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

Dalam penelitian ini responden diberi daftar pertanyaan dengan memakai alternatif jawaban yang sudah tersedia. Jawaban atas pertanyaan tersebut bersifat tertutup yaitu alternatif jawaban atas pertanyaan tersebut telah disediakan dan responden tidak diberi kesempatan memberikan jawaban selain jawaban yang telah disediakan. Variabel diukur menggunakan teknik skala likert dengan skala 1 sampai 5 dengan penjelasan sebagai berikut :

- Sangat Tidak Setuju (STS), dengan nilai skor 1 (satu)
- Tidak Setuju (TS), dengan nilai skor 2 (dua)
- Kurang Setuju (KS), dengan nilai skor 3 (tiga)
- Setuju (S), dengan nilai skor 4 (empat)
- Sangan Setuju (SS), dengan nilai skor 5 (lima)

3.3.2. Studi Kepustakaan

Menurut Rumengan (2010:51), Studi pustaka dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari teori-teori dan literature yang dapat dijadikan bahan yang diteliti. Dan merupakan keseluruhan proses penelitian sejak awal hingga akhir penulisan proposal yang diajukan.

3.4 Populasi dan sampel

3.4.1. Populasi

Sugiyono (2013:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dipahami lalu ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Ramayana *Department Store* Tanjungpinang berjumlah 137 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Sugiyono (2011:118), teknik *sampling* adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian.

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Adapun jumlah sampel tersebut diperoleh dari perhitungan yang dikemukakan oleh rumus Slovin Sujarweni (2014:111) yaitu rumusnya sebagai berikut :

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

Keterangan : n = Jumlah Sampel
 N = Jumlah Populasi
 e = Tingkat Kesalahan (5%)

$$\text{Maka perhitungan : } n = \frac{137}{1+137 (5\%)^2} = \frac{137}{1+0,3425} = 102$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 102 responden.

3.5 Definisi Operasional variabel

Menurut Narimawati (2011:31), Definisi operasional variabel adalah penentuan construct, sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu dapat digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik. Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasional variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
Kepribadian	Menurut Shoen kepribadian adalah sebagai sebuah system yang terorganisasi, dari keseluruhan fungsional, kesatuan atau kebiasaan. Kemudian disposisi-disposisi dan sentiment-sentimen yang memberikan corak pada setiap individu dan ini yang menjadikan	1. Esktrover atau Introver	1,2	Skala Likert
		2. Perasa atau Intuitif	3,4	
		3. Memikirkan atau Merasakan	5,6	
		4. Menilai atau Menerima (Robbins, 2015)	7,8	

	perbedaan dengan individu lainnya. (Prawira, 2013:34)			
Kerjasama Tim	kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh. (Cohen dan Bailey dalam Manzoor <i>et al.</i> , 2011)	1. Tujuan yang jelas, 2. Terbuka dan jujur dalam komunikasi, 3. Pengambilan keputusan kooperatif, 4. Suasana kepercayaan, 5. Rasa memiliki, 6. Keterampilan mendengarkan yang baik, 7. Partisipasi semua anggota (Sharma <i>et al.</i> , (2012)(Rahul & Puja, 2012)	1 2 3 4 5 6 7,8	Skala Likert
Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2009:67)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Keterikatan 4. Keahlian Merencanakan 5. Daya usaha dalam pekerjaan 6. Prestasi secara keseluruhan (Sim dan Szilagy dalam Wiyono, 2013)	1 2 3 4 5 6, 7	Skala Likert

Sumber : Data Sekunder Penelitian (2018).

3.6 Teknik Pengolahan Data

Kegiatan yang cukup penting dalam proses keseluruhan penelitian adalah pengolahan data. Dengan pengolahan data dapat di ketahui tentang makna dari data yang berhasil dikumpulkan. Dengan demikian hasil penelitian akan segera

diketahui. Dalam pelaksanaannya, pengolahan data dilakukan melalui bantuan komputer dengan program SPSS versi 22.

Data yang dioalah dalam penelitian ini berupa data primer atau data mentah yang nantinya akan diolah sehingga menjadi data yang valid. Langkah-langkah prosedur pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. *Editing*

Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan proses data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan proses data dengan teknik SPSS.

2. *Coding*

Coding merupakan kegiatan pemberian kode berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan kedalam kategori yang sama. Dengan tujuan menyederhanakan jawaban.

3. *Scoring*

Scoring yaitu mengubah data berbentuk kualitatif menjadi data kuantitatif. Dalam penentuan skor menggunakan skala likert, dengan lima kategori penilaian :

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberikan skor 5
- b. Jawaban Setuju (S) diberikan skor 4
- c. Jawaban Kurang Setuju (KS) diberikan skor 3
- d. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberikan skor 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberikan skor 1.

2. *Tabulating*

Tabulating yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian yang jelas. Setelah proses *tabulating* selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program komputer SPSS 22.

3.7 Teknik Analisis Data

Setelah dikumpulkan, maka harus diolah dan di analisis terlebih dahulu, sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari jumlah data yang terkumpul. Di dalam penelitian ini, metode analisis data yang dilakukan dengan analisis statistik dan menggunakan bantuan komputer menggunakan software SPSS 22. Pengujian statistik dalam penelitian ini terdiri dari Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Auto Korelasi, Analisis regresi Linear, Uji Hipotesis, Uji Signifikan Pengaruh Parsial (uji t), Uji Signifikan Simultan (Uji F), Uji Koefisien Determinasi (*R Square*).

3.7.1. Uji Kualitas Data

3.7.1.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji instrumen data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dapat dikatakan valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dengan mengungkapkan sesuatu yang ingin diungkap. Untuk melakukan uji validitas ini digunakan metode

korelasi yaitu dengan cara mengorelasikan skor item dengan skor totalnya. menurut Priyatno (2012:51)(Priyatno, 2010) Skor total adalah penjumlahan seluruh item pada satu variabel. Jika nilai positif dan r hitung $> r$ tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung $< r$ tabel maka item dinyatakan tidak valid.

3.7.1.2.Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu dan tempat yang berbeda. Uji kehandalan dilakukan terhadap pertanyaan-pertanyaan yang sudah valid, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama.

Untuk mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Sedangkan jika sebaliknya, data tersebut dikatakan tidak reliable (Ghozali, 2009:45-46).

3.7.2.Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakini bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan (*valid*) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan auto korelasi.

3.7.2.1. Uji Normalitas

Didalam buku Priyatno (2012:144) Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik Normal P-P Plot of regression standardized residual.

Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal.

Selain melihat penyebaran titik-titik pada grafik Normal P-P Plot, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan melihat bentuk dari grafik histogram. Jika grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal (membentuk kurva seperti lonceng) maka model regresi memenuhi asumsi normalitas sedangkan jika grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal (tidak membentuk kurva seperti lonceng) maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2.2. Uji Heterokedastisitas

Menurut Priyatno (2012:158), uji heteroskedastisitas adalah keadaan di mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berbagai macam uji heteroskedastisitas yaitu dengan

uji gleser yang di lakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengna nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, melihat pola titik-titik pada *Scatterplots* Regresi metode ini dilakukan dengan cara melihat grafik scatterplot antara *standardized predicted value* (ZPRED) dengan *studenzed residual* (SDRESID).

3.7.2.3.Uji Multikolinearitas

Menurut Priyatno (2012:151) Multikolinearitas adalah keadaan dimana model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas (korelasi 1 mendekati 1), beberapa metode uji multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *Tolerance dan Inflation Faktor* (VIF) pada model regresi.

Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 Tolerance dan mempunyai angka Tolerance lebih dari 0,1.

3.7.2.4.Uji Autokorelasi

Menurut Priyatno (2010:72), uji autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi antara residual pada suatu pengamat dengan pengamat lain pada model regresi. Syarat yang harus dipenuhi adalah tidak adanya autokorelasi pada model regresi. Metode pengujian menggunakan uji *Durbin-Watson* adalah sebagai berikut yaitu :

1. Angka D-W dibawah -4, berarti ada autokorelasi positif.
2. Angka D-W diantara -4 sampai 4, berarti tidak ada autokorelasi.
3. Angka D-W diatas +4, berarti ada autokorelasi negatif.

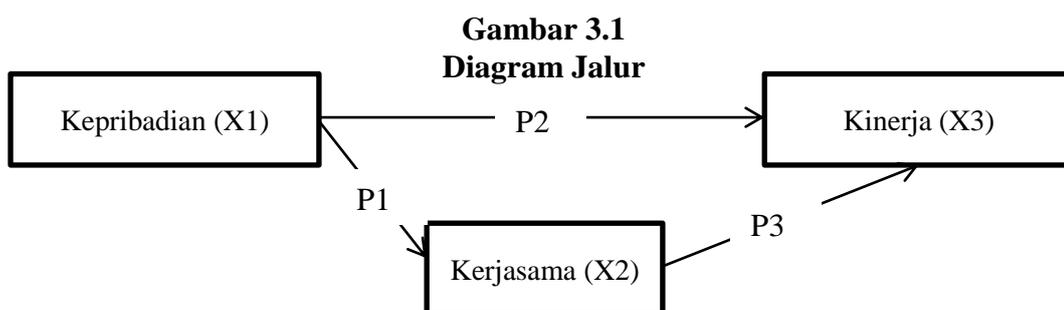
3.7.3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dalam analisis jalur (*Path Analysis*) sebelum peneliti melakukan analisis suatu penelitian, terlebih dahulu peneliti membuat diagram jalur yang digunakan untuk mempresentasikan permasalahan dalam bentuk gambar dan menentukan persamaan.

Menurut Noor (2014:81) menyatakan bahwa diagram jalur dapat digunakan untuk menghitung langsung dan tidak langsung dari variabel independen terhadap suatu variabel dependen. Pengaruh-pengaruh itu tercermin dalam apa yang disebut dengan koefisien jalur, dimana secara matematik analisis jalur mengikuti mode struktural.

a. Diagram Jalur

Langkah pertama dalam analisis jalur adalah merancang diagram jalur sesuai dengan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian. Berdasarkan judul penelitian, maka model analisis jalur dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : *Konsep yang disesuaikan (2018).*

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini sebagaimana yang tergambar pada Gambar 3.1 Diagram Jalur yaitu model analisis satu jalur. Model analisis satu jalur ini terdiri dari 3 variabel yaitu 2 variabel *exogenous* dan 1 variabel *endogenous*.

Variabel *exogenous* merupakan variabel yang mempengaruhi / menjadi penyebab dalam suatu model penelitian, jika dalam analisis regresi variabel ini disebut variabel independen (Sugiyono, 2011). Sementara variabel *endogenous* merupakan variabel yang dipengaruhi / menerima dampak dalam suatu model penelitian.

Dalam penelitian ini terdapat dua jalur :

- a. Jalur langsung : $X_1 \rightarrow X_3$
- b. Jalur tidak langsung : $X_1 \rightarrow X_2 \rightarrow X_3$

Berdasarkan model analisis jalur diatas, maka dibutuhkanlah persamaan regresi yang sesuai yaitu:

- a. Persamaan jalur langsung (Analisis Regresi Sederhana)

$$X_2 = p_1 X_1 + e_1$$

- b. Persamaan jalur tidak langsung (Analisis Regresi Berganda)

$$X_3 = p_2 X_1 + p_3 X_2 + e_2$$

3.7.4. Uji Regresi Linear

Setelah melakukan uji asumsi klasik, selanjutnya adalah melakukan analisis dengan uji regresi linear dalam dua jenis uji regresi yang akan digunakan sesuai dengan kerangka berfikir pada penelitian ini.

3.7.4.1. Uji Regresi Linear Sederhana

Pada uji regresi linear sederhana ini akan menganalisis variabel independen yaitu Kepribadian (X_1) terhadap variabel tengah yaitu Kerjasama (X_2). Kedua variabel ini yang nantinya akan diuji dalam analisis regresi linear berganda untuk melihat pengaruhnya secara bersama-sama terhadap variabel dependen (X_3)

Analisis Regresi Linear Sederhana dalam penelitian ini akan menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$X_2 = a + bX_1 + e$$

Keterangan:

X_2 : Nilai variabel tengah (Kerjasama)

a : Konstanta, yaitu nilai Y' jika $X = 0$

b : koefisien Regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel X yang didasarkan variabel Y

X_1 : Variabel Independen (kepribadian).

3.7.4.2. Uji Regresi Linear Berganda

Pada uji regresi linear berganda ini akan menganalisis variabel independen yaitu Kepribadian (X_1) dan Kerjasama (X_2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja (X_3).

Dalam regresi linear berganda terdapat asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, tidak adanya heteroskedastisitas, dan tidak adanya auto korelasi pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda dalam penelitian ini akan menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$X_3 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

X₃ : Nilai variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a : Konstanta, yaitu nilai Y' jika X = 0

b₁b_n : koefisien Regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel X yang didasarkan variabel Y

X : Variabel Independen (kepribadian, kerjasama tim).

3.7.5. Uji Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya merupakan atas proporsi atau tanggapan yang sering digunakan untuk dasar pengambilan keputusan atau solusi persoalan dan juga untuk dasar penelitian lebih lanjut. Asumsi dari hipotesis dapat berupa data, tetapi kemungkinan dapat salah Sunyoto (2011:93).

3.7.5.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji-t adalah jenis pengujian statistika untuk mengetahui apakah ada perbedaan dari nilai yang diperkirakan dengan nilai perhitungan statistika Menurut Priyatno (2010:68), Rumus t hitung pada analisis regresi adalah:

$$t \text{ hitung} = \frac{bi}{Sbi}$$

3.7.5.2. Uji Simultan (Uji f)

Menurut Algifari (Sunyoto, 2013) uji simultan adalah ujikoefisien regresi secara keseluruhan mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat Langkah-langkah analisis dalam pengujian hipotesis terhadap variasi nilai variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variasi nilai variabel bebas adalah sebagai berikut :

a. Nilai kritis dalam distribusi F dengan tingkat signifikan (μ) = 5%

- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima atau variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen
- c. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.
- d. Nilai F_{hitung} dapat diketahui dari hasil perhitungan computer atau dilihat tabel ANOVA pada kolom F rasio

3.7.6. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

R square (R^2) atau kuadrat dari R , yaitu menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. *R square* merupakan *R square* yang telah disesuaikan, yang juga menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. *R square* biasanya untuk mengukur sumbangan pengaruh jika dalam regresi menggunakan lebih dari dua variabel independen, Priyatno (2012:134). Karena dalam penelitian terdapat tiga buah variabel independen (kepribadian dan kerjasama tim) maka uji koefisien determinasi akan dilihat nilai *R square*.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, S. H. (2010). *Perilaku organisasi*. Bandung: CV.Pustaka Setia.
- Dessler, G. (2011). *Human Resource Management* (Twelfth). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Fiernaningsih, N. (2009). Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan di hotel elresas lamongan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 221–230.
- Handoko, T. . (2012). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Hasibuan Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Indra, S. (2017). The Impact Of Emotional Intelligence On Employees, Attitude, Behaviour and Performance. *International Business Management*, 11.
- Jemmy, R. (2010). *Metode Penelitian dengan SPSS*. Batam: Uniba Pers.
- Juntika, A., Nurihsan, Yusuf, & Syamsu. (2010). *Landasan Bimbingan Dan Konseling*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Kartika, G. W. (2012). *ANALISIS PENGARUH HEDONIC VALUE DAN UTILITARIAN VALUE TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN, DAN BEHAVIORAL INTENTIONS, PADA INDUSTRI FAST-CASUAL RESTAURANT*. *Jurnal Ekonomi*. Universitas Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumbe daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maulana, F. H., Hamid, D., & Mayoan, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22(1), 1–8.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Murwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi kedua). Bandung: ALFABETA.

- Ostafichuk, P. M., & Naylor, C. (2013). THE INFLUENCE OF PERSONALITY TYPE ON TEAMWORK IN ENGINEERING EDUCATION, 1–7.
- Pratama, D. A., Pali, M., & Nurcahyo, F. A. (2012). PENGARUH KEPERIBADIAN BERDASARKAN THE BIG FIVE PERSONAITY TERHADAP KEPUASAN KERJA KAEYAWAN HOTEL, *1*(1), 57–67.
- Prawira, A. P. (2014). *Psikologi Pendidikan Dalam Perspektif Baru*. Yogyakarta: AR-RUUZ MEDIA.
- Priyatno, D. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data*. Yogyakarta: ANDI.
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Puspitawati, H. (2007). Pengarusutamaan Gender (PUG) Bidang Pendidikan Dalam Menyongsong Era Globalisasi. Prosiding : Pengarusutamaan Gender Dalam Pengelolaan Sumber Daya Alam Dan Lingkungan Menuju Kualitas Kehidupan Berkelanjutan. *Kerjasama Fakultas Ekologi Manusia Institut Pertanian Bogor Dengan Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia*.
- Putra, dana cahya, Mustam, M., & Yuniningsih, tri. (2014). Pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan gayamsari kota Semarang.
- Rahasthera, W. A., & Prasodjo, N. W. (2007). Hubungan Persepsi Gender Mahasiswa Dengan Pilihan Program Studi (Studi Kasus Pada Mahasiswa Dan Mahasiswi Tingkat Persiapan Bersama Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor Tahun Ajaran 2002/2003). Prosiding : Pengarusutamaan Gender Dalam Pengelolaan S. *Kerjasama Fakultas Ekologi Manusia Institut Pertanian Bogor Dengan Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia*.
- Rahul, S., & Puja, M. (2012). Effective And Efficient Teamwork : Makes Things Happen More Then Anything Else In Organizations. *International Journal Of Social Science and Inter Disciplinary Reseach*, *1*, 154–171.
- Sinuhaji, E. (2014). Pengaruh kepribadian, kemampuan kerja dan motivasi kerja

terhadap kinerja sdm, *I*(1).

- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2011). *Metodologi Penelitian ekonomi (Cetakan Pe)*. Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto, D. (2013). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Wijono. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber daya manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Yani M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Zulqarnain, M. H. M. (2011). Effect Of teamwork on Employee Performance. *International Journal Of Learning and Development, 1*, 110–126.

CURICULUM VITAE

RIWAYAT HIDUP



Nama : Mestika Saruksuk
Tempat / tanggal lahir : Sirau 15 Maret 1992
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Kristen Protestan
Status : Belum Menikah
Nomor Hp : 0812 6713 6762
Email : pasaribu.mestika0393@gmail.com
Alamat : Jl.Pantai Impian Gg Belanak No 10 Tanjung
Pinang

Nama Orang Tua

a. Ayah : Linnen Saruksuk
b. Ibu : Kartini Marbun

Riwayat Pendidikan

a. SD : SD NEGERI 01 IMPRES PAIHEME
PASARIBU TOBING
b. SMP : SMP NEGERI 01 SORKAM BARAT
PASARIBU TOBING
c. SMA : SMA SWASTA BUDI AGUNG MEDAN

d. S1 : STIE PEMBANGUNAN TANJUNG
PINANG