**PENGARUH KEPRIBADIAN TERHADAP KERJASAMA TIM DI DEWATERING PADA PT. ADARO SERVICES KABUPATEN TABALONG**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana S1



Oleh:

Zainudin Irwan

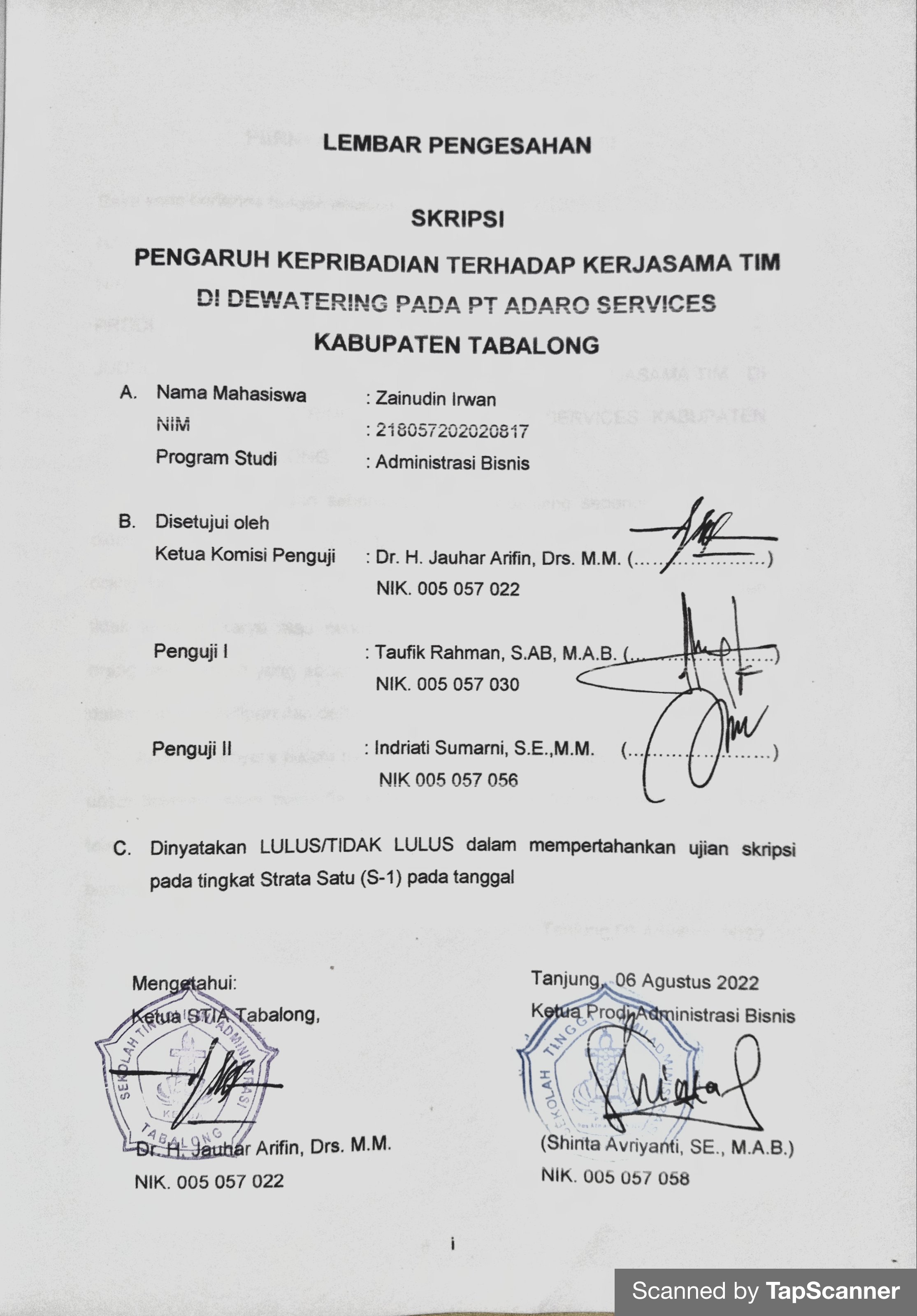
NIM: 218.057.20202.0817

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI TABALONG**

**TAHUN 2022**

# 

****

# 

**UCAPAN TERIMAKSIH**

Penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

Ketua STIA Tabalong Bapak Dr. H. Jauhar Arifin, Drs., M.M. sekaligus menjadi Dosen Penguji I penulis, Ketua Jurusan Administrasi Bisnis STIA Tabalong Ibu Shinta Avriyanti, S.E., M.A.B., Bapak Taufik Rahman, S.AB., M.A.B. selaku Dosen Pembimbing I penulis, dan Ibu Indriati Sumarni, S.E.,M.M. selaku Dosen Penguji II penulis.

Rekan-rekan kerja penulis dan teman-teman terdekat yang telah banyak memberikan bantuan ikut berperan dalam memperlancar penelitian dari penulisan skripsi ini.Sujud dan terimakasih yang dalam penulis persembahkan kepada orang tua Ibu tercinta, atas dorongan yang kuat, bijaksana dan do’a yang dipanjatkan.

Ucapan terimakasih juga secara khusus penulis sampaikan kepada istri tercinta Sartika Purnama Sari, atas motivasi dan semangatnya dalam mengerjakan penulisan skripsi ini hingga akhirnya selesai pada waktunya.

Tanjung, 06 Agustus 2022

Penulis,

Zainudin irwan

NIM.218057202020817

# ABSTRAK

Zainudin Irwan. Program Strata 1 Ilmu Administrasi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong, 2022. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim Dewatering Pada PT Adaro Services Kabupaten Tabalong. Dosen Pembimbing Taufik Rahman,S.AB,M.A.B

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim Di Dewatering Pada PT Adaro Services Kabupaten Tabalong. Penelitian ini menggunakan metode survey dan observasi langsung dengan analisis deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Sampling jenuh*. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukan bahwa kepribadian berpengaruh cukup tinggi terhadap kerjasama tim di dewatering pada PT Adaro Services. Secara otomatis *Extraversi*, Keramahan, kehati-hatian, keterbukaan pada pengalaman secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kerjasama tim.

Hasil perhitungan dan hipotesis diperoleh adanya pengaruh Kepribadian (X) terhadap Kerjasama Tim (Y) di Dewatering Pada PT. Adaro ServicesKabupaten Tabalong. besarnya pengaruh Kepribadian (X) terhadap Kerjasama Tim (Y) di Dewatering Pada PT. Adaro ServicesKabupaten Tabalong adalah sebesar 37,6%, sisanya sebesar 62,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar dari variabel yang diuji.

Kata kunci: *Extraversi,* Dewatering, Kepribadian, Kerjasam Tim*,* Kehati-hatian,

**KATA PENGANTAR**

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan Berkat dan Rahmat-Nya, sehingga saya sebagai penulis mampu menyelesaikan Proposal penelitian skripsi dengan baik.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya penyusunan proposal penelitian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan,bimbingan,petunjuk dan saran dari berbagai pihak pada Jurusan Administrasi Bisnis di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong.

Pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih pada :

1. Bapak Dr. H. Jauhar Arifin, Drs, MM selaku Ketua STIA Tabalong.
2. Bapak Taufik Rahman,S.AB, M.AB. selaku Dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan nasehat dan arahan untuk menyelesaikan proposal penelitian skripsi ini.
3. Ibu Shinta Avriyanti, SE.,M.AB Selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis.
4. Para dosen dan staf tata usaha yang telah membuat kelancaran administrasi selama penulis menjadi mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis STIA Tabalong.
5. Orang tua dan istri saya yang selalu mendukung dan mendo’akan saya.
6. Bapak Noorifansyah selaku Section Head yang telah memberikan izin penelitian, data penelitian, dan para karyawan yang tulus ikhlas menjadi responden penelitian.
7. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya Laporan Proposal penelitian skripsi ini dapat memberikan manfaat.

Tabalong, 06 Agustus 2022

Zainudin Irwan

Nim 218.057.20202.0817

**DAFTAR ISI**

**HALAMAN JUDUL** **Halaman**

**LEMBAR PENGESAHAN** i

**PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI** ii

**UCAPAN TERIMAKASIH**  iii

**ABSTRAK** .iv

**KATA PENGANTAR** v

**DAFTAR ISI** vi

**DAFTAR TABEL** viii

**DAFTAR GAMBAR** .ix

**DAFTAR LAMPIRAN** x

**BAB I. PENDAHULUAN**

1. Latar Belakang Penelitian 1
2. Rumusan Masalah 4
3. Tujuan Penelitian 4
4. Manfaat Penelitian 5

D1. Manfaat Teoritik 5

D2. Manfaat Praktis 5

**BAB II. TINJAUAN PUSTAKA**

1. Penelitian Terdahulu 7
2. Kerangka Teori 11
3. Kerangka Konseptual .22
4. Hipotesis 22
5. Hubungan Antar Variabel 23

**BAB III. METODE PENELITIAN**

1. Pendekatan Penelitian 24
2. Populasi dan Sampel Penelitian 24
3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional 25
4. Lokasi Penelitian 33
5. Metode Pengumpulan data 33
6. Analisa Data 34
7. Jadwal Penelitian 38

**BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Diskripsi Umum Lokasi Penelitian 39

B. Karakteristik umum responden 41

C. Pembahasan 67

**BAB V. PENUTUP**

A. Kesimpulan 71

B. Saran 71

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**DAFTAR TABEL**

No Judul Tabel Halaman

1. Identifikasi dan definisi Operasional Variabel 27

2. Skala Pengukuran bentuk pertanyaan 32

3. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepribadian (X) 44

4. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kerjasama (Y) 52

5. Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian (X) 56

6. Hasil Uji Validitas Variabel Kerjasama(Y) 58

7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepribadian (X) 59

8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kerjasama (Y) 59

9. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov …………………………… 60

10. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana 63

11. Hasil Uji-t 65

12. Hasil Uji Koefisien Determinasi 66

13. Kekuatan Hubungan Koefisien 66

**DAFTAR GAMBAR**

**No. Judul Gambar halaman**

1. Kerangka Konseptual 22

2. Responden Berdasarkan Usia 42

3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja 42

4**.**  Responden Berdasarkan Pendidikan 43

**5**. Grafik *P-Plot* Uji Normalitas Data Grafik 62

**DAFTAR LAMPIRAN**

**No. Judul Lampiran Halaman**

1. Kuesioner Penelitian

2. Hasil Kuesioner

3. Hasil Analisis SPSS

4. Kartu Konsultasi Skripsi

5 Surat Izin Penelitian

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi sekarang ini semakin ketat, sehingga perusahaan harus dapat memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi,agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi, tentunya diperlukan sumber daya yang baik. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang berkompeten merupakan komponen yang penting, selain sebagai aset manajemen juga sebagai faktor penggerak dan pelaksana operasional perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Marwansyah (2014:9) menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja dari suatu organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

Perusahaan dalam menjalankan kegiatannya terus didukung oleh sumber daya manusia yaitu karyawan-karyawan yang berprestasi dengan sikap dan sifat membangun, mempunyai daya tanggap tinggi dan kreatif. Seperti yang diungkapkan Subekhi dan Mohammad (2012:16) yaitu dalam organisasi yang besar, modal yang besar, teknologi yang canggih, sumber daya alam yang berlimpah tidak mungkin dapat didaya gunakan tanpa sumber daya manusia yang memadai, mempunyai kemampuan dan kompetensi untuk memanfaatkan sumber daya lingkungan.

Salah satu faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan adalah kerjasama tim. Kerjasama tim antar karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkannya, karena dengan melakukan kerjasama tim maka pekerjaan yang dihasilkan akan lebih cepat sehingga membina kerja sama tim yang efektif dalam perusahaan adalah suatu keharusan. Kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam tim sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan.

Kerjasama Tim Menurut Susanti, Widyani, dan Utami (2021:226), kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada kinerja individu.

Musriha (2013) mengatakan kerjasama tim adalah unit dari 2 atau lebih orang yang berinteraksi dan mengkoordinasikan kerja mereka untuk mencapai tujuan bersama. Sekarang ini kemampuan karyawan juga terletak pada kehandalan dalam melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat bersama orang lain atau tim, karena kerjasama tim juga berperan dalam kelancaran suatu organsasi.

Robbins dan Judge (2016) “Kepribadian (*personality*) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain sebagai fungsi dari hereditas atau pembawaan sejak lahir dan factor lingkungan atau pengalaman”.

Dengan demikian, Kerjasama tim memberikan dampak yang begitu besar bagi perusahaan. Perbedaan sikap dan kepribadian antara karyawan satu dengan lainnya harus diperhatikan karena akan berpengaruh dalam kelancaran kerjasama tim.

Selain itu 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, menurut Nugraheni dan Christiono, 2011). Oleh karena itu perusahaan harus dapat memberdayakan dengan baik karyawannya agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di dewatering pada PT. Adaro services dapat diketahui bahwa perusahaan telah mengumpulkan karyawan untuk berkerjasama didalam perbedaan karakteristik yang meraka miliki untuk dapat saling berinteraksi antar karyawan yang satu dengan yang lain. Namun Kerjasama tim masih saja ada yang tidak baik. Dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim terdapat permasalahaan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian menurut Herman Sulistio (2016), Ricky Montolalu (2016), Nur Muhsin (2016), Yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kerjasama tim. Dengan adanya latar belakang penelitian terdahulu tersebut maka saya selaku peneliti membuat judul penelitian **“Pengaruh Kepribadian terhadap Kerjasama Tim di Dewatering Pada PT. Adaro Services Kabupaten Tabalong”**. Meskipun sudah ada penelitian terdahulu yang membahas seputar pengaruh kepribadian terhadap kerjasama tim memiliki kesamaan dalam segi variabel. Namun, penulis akan menegaskan sisi perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Pertama, perbedaan dari metode penelitian yang digunakan penulis yaitu deskriptif kuantitatif dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Sampling jenuh*. Kedua, lokasi penelitian yang penulis pilih pun berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penulis juga menegaskan adanya pembaharuan pada penelitian ini yang tidak ada pada penelitian sebelumnya.

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian singkat latar belakang masalah di atas, masalah yang dirumuskan yaitu:

1. Apakah ada pengaruh kepribadian terhadap kerjasama tim di dewatering Pada PT. Adaro Services Kabupaten Tabalong?
2. Seberapa besar pengaruh kepribadian terhadap kerjasama tim di dewatering pada PT. Adaro Services Kabupaten Tabalong?
3. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kerjasama tim kualitas kinerja karyawan di dewatering pada PT. Adaro Services Kabupaten Tabalong.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh kepribadian terhadap kerjasama tim dewatering pada PT. Adaro Services Kabupaten Tabalong.
3. **Manfaat Penelitian**

Berdasarkan dari uraian latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian maka manfaat penelitian yang dihasilkan yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Menurut (Soekidjo, 2010) manfaat penelitian dari aspek teoritis yakni manfaat penelitian bagi pengembangan ilmu dan pembelajaran secara lebih lanjut.

1. Mendukung penelitian menurut Herman Sulistio (2016), Ricky Montolalu1 (2016), dan Nur Muhsin (2016) yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kerjasama tim. Kepribadian dapat mempengaruhi sebuah kerjasama tim dan kepuasan kerja individu, hal ini dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim dipengaruhi oleh tingkat kepribadian, semakin tinggi kepribadian seseorang terhadap perusahaan, maka Kerjasama tim akan semakin baik, yang artinya sangat penting bagi Kinerja Karyawan.
2. Tidak mendukung penelitian menurut Setyarini, Putri. 2017. menunjukan bahwa variabel kepribadian tidak berpengaruh terhadap kerjasama tim karyawan, Feichtner dalam Carol (2013) dengan judul ”*Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim Dan Dampaknya Terhadap* juga dapat meningkatkan ketegangan antara anggota tim.
3. Manfaat Praktis
4. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan referensi untuk penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pada Pascasarjana Administrasi Bisnis yang nantinya ada penelitian serta pengembangan berkelanjutan mengenai karakteristik kepribadian serta kerjasama tim.Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan menambah variabel lain.

1. Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk PT.Adaro Services Kabupaten Tabalong akan pentingnya karakteristik kepribadian yang berdampak pada kerjasama tim sebagai salah satu hal yang harus diperhatikan untuk meningkatkan loyalitas kinerja karyawan.

1. Penulis

Penelitian ini bertujuan untuk menambah pengetahuan dalam penerapan teori manajemen sumber daya manusia khususnya berhubungan dengan karakteristik kepribadian dan kerjasama tim.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Penelitian Terdahulu**

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Pengaruh kepribadian terhadap kerjasama tim, Berikut merupakan penelitian-penelitian terdahulu :

1. Pratiwi, (2014), Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan hasil penelitian menunjukkan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim. Variabel penelitian (X) yaitu Kepribadian, variabel (Y) Kerjasama Tim Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan hasil penelitian menunjukkan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim. Jenis penelitian ini merupakan suatu survei yang dilakukan terhadap karyawan tetap departemen produksi PT Apie Indo Karunia. Metode yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu dengan menguji hipotesis yang telah ada untuk mencari kebenaran dari hipotesis. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan tetap departemen produksi PT Apie Indo Karunia yang berjumlah 59 karyawan. Penelitian ini menggunakan probability sampling dengan pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 51 karyawan. Kepribadian yang terdiri dari extraversion, agreeableness, conscientiousness, openness to experience berpengaruh positif terhadap kerjasama tim. Hal ini menunjukkan bahwa extraversion, agreeableness, conscientiousness, openness to experience dapat meningkatkan kerjasama tim secara signifikan. Semakin berkepribadian seorang karyawan, maka semakin baik pula kerjasama tim yang dilakukannya. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim yang terjalin dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja pada PT Apie Indo Karunia. Semakin kerjasama tim terjalin dengan baik dan optimal maka semakin baik pula hasil kerjanya.
2. Muhsin, (2016), Kegunaan penelitian ini adalah menjelaskan dan memperluas penelitian sebelumnya mengenai Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kerjasama Guru Dimoderasi Budaya Organisasi. Penelitian ini menggunakan populasi guru di MTs Swasta Se-Kecamatan Winong Kabupaten Pati sebanyak 102 guru. Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh, semua populasi dijadikan responden penelitian. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi dengan moderasi selisih mutlak. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama guru, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama guru, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama guru, tetapi budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh kepribadian dan motivasi terhadap kerjasama guru.
3. Dewi, (2010), Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap dan kepribadian karyawan terhadap kerjasama tim. Beberapa karyawan menyatakan adanya perbedaan nilai kompensasi yang diterima antara karyawan tetap dan karyawan kontrak, sementara tanggung jawab yang dilaksanakan diantara mereka tidak ada perbedaan, sesuai dengan uraian pekerjaan yang ditetapkan pada perusahaan tersebut. Hal ini sering menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan. Sikap dan kepribadian karyawan yang merasa senior atau paling tua sering bertindak semena-mena terhadap karyawan yang masih baru, terutama karyawan kontrak. Sikap dan kepribadian seorang karyawan sangat erat kaitannya dengan kerjasama yang dilakukuan tim kerja, karena berdampak pada tindakan mereka dalam bekerja, terutama dalam melayani *customer atau nasabah.* Variabel (x) yaitu sikap dan kepribadian, sedangkan variabel (Y) yaitu kerjasama tim.Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis data yang telah dilakukan, variabel sikap dan kepribadian karyawan secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kerjasama tim. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil uji F (α = 5 %) sebesar 103,208 > Ftabel 3,10. Dengan demikian hipotesis pertama dari penelitian ini yaitu bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel sikap dan kepribadian karyawan terhadap variabel kerjasama tim terbukti kebenarannya. Dari analisis koefisien determinasi variabel sikap dan kepribadian karyawan memberikan pengaruh sebesar 69,4 % terhadap variabel kerjasama tim sedangkan sisanya sebesar 30,6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
4. Nugraheni, (2011), dengan judul penelitian Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim & Kepuasan Kerja kepribadian dengan kerjasama tim. Kepribadian dapat mempengaruhi sebuah kerjasama tim dan kepuasan kerja individu. Metode Pengumpulan dan Pengolahan Data Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey kuisioner kepada 50 responden dari populasi dan sampel yang merupakan para manajer di berbagai perusahaan di bidang jasa konstruksi seperti konsultan, kontraktor, maupun developer di Surabaya. Sedangkan sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Pengolahan data dilakukan melalui analisa deskriptif dengan tabulasi yang mana menyajikan hitungan frekuensi atau analisis frekuensi dari hasil survey kuisioner. Berdasarkan hasil survey kuisioner yang disampaikan kepada 50 responden, diperoleh data bagaimana variabel-variabel kepribadian seperti phlegmatic, extroversion, introversion, openness to experience, conscientious, neuroticism, dan emotional stability; dapat mempengaruhi sebuah kerja tim dan kepuasan kerja individu. Yang pertama, kerja tim yang baik dipengaruhi dengan sangat kuat oleh kepribadian conscientious dan dipengaruhi secara lemah oleh kepribadian neuroticism. Kepribadian phlegmatic, extroversion, openness to experience, dan emotional stability juga secara kuat mempengaruhi kerja tim yang baik. Sedangkan semakin lemah kepribadian introversion semakin memperkuat kerja tim yang baik. Yang kedua, kepuasan kerja individu dipengaruhi sangat kuat oleh kepribadian conscientious dan dipengaruhi secara lemah oleh kepribadian neuroticism. Kekuatan kepribadian phlegmatic, openness to experience, dan emotional stability, berpengaruh terhadap kekuatan kepuasan kerja individu. Dan semakin kuat kepribadian extroversion dimiliki, maka semakin kuat pula kepuasan kerja individu. Sedangkan semakin lemah kepribadian introversion, semakin kuatlah kepuasan kerja individu.
5. Setyarini, (2017). Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui seberapa kuat Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim Melalui Komitmen Sebagai Variabel Intervening pada Bank Tabungan Negara Syariah Semarang. Variabel penelitian ini menggunakan Variabel (X) yaitu Kepribadian dan Variabel (Y) yaitu Kerjasama tim dan komitmen. Metode penelitian ini mengunakan Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis data kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik Prosedur *purposiv sampling*, dan memperoleh 50 responden sebagai sampel. Alat analisis pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 20. Berdasarkan hasil uji penelitian yang dilakukan,menunjukan bahwa variabel kepribadian tidak berpengaruh terhadap kerjasama tim karyawan, variabel kepribadian berpengaruh terhadap komitmendan komitmen berpengaruh terhadap kerjasama tim pada karyawan. Variabel komitmen berhasil memediasi kepribadian terhadap kerjasama tim .Oleh karena itu dikatakan bahwa komitmen akan memediasi hubungan antara kepribad ian dan kerjasama tim.
6. **Kerangka Teori**
7. **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengelola bakat atau kemampuan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Mathis & Jackson (2011) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai sistem manajemen untuk memastikan bakat atau kemampuan individu digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

1. **Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway, tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja 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 strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan.
6. **Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

MSDM memiliki fungsi yang juga dikenal sebagai praktek SDM dalam perusahaan. Fungsi-fungsi tersebut dapat berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Namun, secara keseluruhan terdapat fungsi yang sama. Menurut Snell & Bohlander (2013) mengelompokan fungsi MSDM yang meliputi strategi dan perencanaan SDM, kesetaraan dalam pekerjaan, analisis dan desain pekerjaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen dan proses penilaian kinerja, kompensasi, insentif, tunjangan, kedisiplinan dan hak karyawan, hubungan tenaga kerja, hingga menciptakan sistem berkinerja tinggi.

1. **Pengertian Kepribadian**

Kepribadian memiliki banyak definisi karena perbedaan sudut pandang para ahli yang didasarkan dari hasil penelitian, cara pengukuran, maupun teori yang dikemukakan. Beberapa studi kepribadian yang memfokuskan pada pengaruh faktor genetika, tanpa mengkaji pengaruh faktor lingkungan social, dan ada pula studi yang memfokuskan kepada pengaruh-pengaruh lingkungan materi dan sosial terhadap kepribadian individu dan kelompok. Hal tersebut dibuktikan dengan beberapa pendapat para ahli.

Robbins dan Judge (2016) “Kepribadian (*personality*) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain sebagai fungsi dari hereditas atau pembawaan sejak lahir dan factor lingkungan atau pengalaman”.

Kepribadian adalah jumlah total cara individu bereaksi dan berinteraksi dengan lainnya (Robbins; 2006; 126). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepribadian yaitu :

* + - 1. Keturunan**,** merujuk ke faktor-faktor yang ditentukan sejak lahir. Pendekatan keturunan berpendapat bahwa penjelasan akhir tentang kepribadian seseorang adalah struktur molekul dari gen yang terdapat pada kromosom.
      2. Lingkungan, Diantara faktor-faktor yang memberikan tekanan pada pembentukan kepribadian adalah kebudayaan dimana individu dibesarkan, pengkondisian awal, dan pengaruh faktor-faktor yang dialami.
      3. Situasi, mempengaruhi dampak keturunan dan lingkungan pada kepribadian. Menurut Gordon Alport, kepribadian adalah suatu organisasi yang dinamis di dalam diri seorang individu, dari sistem psikofisiknya yang menentukan suatu tanggapan yang bersifat unik terhadap lingkungannya. Menurut Friedman dan Rosenman membedakan tipe kepribadian menjadi 2 (dua), yaitu (Robbins, 2006:101):

1. Tipe Kepribadian A

Ciri-ciri orang yang memiliki tipe kepribadian A:

a. Selalu bergerak, berjalan dan makan dengan cepat.

b. Merasa tidak sabar dengan nilai di mana kebanyakan kejadian terjadi.

c. Berjuang untuk berpikir atau melakuan dua hal atau lebih secara terus menerus.

d. Tidak dapat mengatasi waktu untuk bersantai.

e. Terobsesi dengan angka-angka; kesuksesan diukur dengan cara seberapa banyak hasil yang telah dicapai.

Orang-orang pada tipe A dianggap lebih memiliki kecenderungan untuk mengalami tingkat stres yang lebih tinggi, sebab mereka menempatkan diri mereka sendiri pada suatu tekanan waktu dengan menciptakan suatu batas waktu tertentu untuk kehidupan mereka. Hasilnya kepribadian ini menghasilkan beberapa karakteristik perilaku tertentu.

1. Tipe Kepribadian B

Kebalikan dari orang berkepribadian A adalah tipe kepribadian B. Ciri-ciri dari orang tipe B (Robbins, 2006:101):

1. Tidak pernah merasa tertekan dengan perasaan terburu-buru karena keterbatasan waktu, dengan ketidaksabaran yang selalu menyertai.
2. Merasa tidak perlu memperlihatkan atau mendiskusikan keberhasilan mereka kecuali dalam keadaan yang terpaksa, karena adanya permintaan dari situasi yang ada.
3. Bermain untuk bersenang-senang dan bersantai, dibandingkan memperlihatkan superioritas mereka dengan pengorbanan yang seperti apapun.
4. Dapat bersantai tanpa merasa bersalah.

Menurut Konsep traits Kepribadian Krietner dan Kinicki (2014) menyatakan bahwa indikator kepribadian yaitu:

1. Ekstraversi (*ekstrapersion*), senang bergaul, banyak berbicara, mudah bersosialisasi dan tegas, mudah akur atau menyenangkan.

2. Keramahan (*agreeableness*), mudah percaya, bersifat baik, Kooperatif, dan berhati lembut.

3. Kehati-hatian (*neuroticism*ee), dapat diandalkan, tekun dan berorientasi prestasi.

4. Stabilitas Emosional (*emotion stability* ), tenang, aman, dan tidak mudah khawatir.

5. Keterbukaan pada Pengalaman , imajinatif, intelektual, kreatif, berpikiran luas, dan memiliki rasa ingin tahu.

1. **Indikator Kepribadian Menurut Robbins dan Judge (2016: 84)**

Menyatakan bahwa “Kepribadian dapat diukur dengan dimensi model lima besar dari kepribadian yang lazim disebut “the big five”, merupakan dasar dari semua dimensi lainnya dan mencakup hampir semua variasi signifikan dalam kepribadian manusia. Lebih jauh lagi, sekor tes dari karakteristik-karakteristik ini sangat baik dalam memprediksi bagaimana orang berperilaku dalam berbagai situasi kehidupan nyata”. Berikut factor-faktor lima besar tersebut:

1. Ekstraversi *(ekstrapersion)*

Dimensi ekstraversi ini menampilkan tinggkat kenyamanan kita didalam hubungan. Ekstrover cenderung ekspresif, percaya diri, dan mampu bersosialisasi. Intover cenderung pemalu, penakut, dan tenang.

1. Keramahan *(agreeableness)*

Dimensi keramahan merujuk pada kecenderungan seseorang individu untuk memahami orang lain. Orang yang ramah kooferatif ingin hangat atau terbuka, dan mempercayai. Orang yang bersekor rendah ingin tidak ramah dan antagonis.

1. Kehati-hatian *(conscientiousness)*

Dimensi kehati-hatian adalah sebuah ukuran reabilitas.orang yang sangat hati-hati bertanggung jawab, teratur dapat diandalkan, dan persisten. Mereka yang bersekor rendah dari dimensi ini mudah dialihkan, tidak diatur, dan tidak dapat diandalkan.

1. Stabilitas Emosional *(emotion stability)*

Dimensi stabilitas emosional sering dilabeli dengan kebalikanya, uring-uringan menunjukan kemampuan seseorang untuk menghadapi stress. Orang dengan stabilitas emosional positif tinggi cenderung tenang, percaya diri, dan aman. Mereka dengan sekor negative tinggi cenderung gugup, cemas depresi, dan tidak aman.

1. Keterbukaan pada Pengalaman *(openness to experience)*

Dimensi keterbukaan pada pengalaman mencakup kisaran minat dan ketertarikan atas inovasi. Orang yang sangat terbuka kreatif, ingin tahu, dan secara artistic sensitive. Sebaliknya, mereka yang berada di ujung lainnya dari kategori ini konvensional dan merasa nyaman dalam keadaan yang dikenal.

Berdasarkan uraian diatas penulis mengambil indikator yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2016: 84), hal tersebut beralasan karena indikator yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge lebih cocok untuk dijadikan indikator pada karyawan PT. Adaro services, karena indikator yang dikemukakan oleh Robbins dan dari stabilitas emosi menjelaskan secara negatif dan positif, sedangkan yang dikemukakan oleh Krietner dan Kinicki penjelasan stabilitas emosinya hanya menjelaskan positif saja.

1. **Pengertian Kerjasama Tim**

Team work bisa diartikan sebagai kerja tim atau kerjasama, team work atau kerja sama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai misi yang sudah disepakati. Kerjasama tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja.

Kerjasama Tim Menurut Susanti, Widyani, dan Utami (2021:226), kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada kinerja individu. Sedangkan menurut Panggiki, Lumanauw, dan Lumintang (2017:3019) mendefinisikan kerjasama tim (*teamwork*) 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.

Dari berbagai definisi diatas bisa diambil kesimpulan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan.

1. **Konsep Team Work/Kerjasama Tim**

Team Work / kerja sama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri.

Faktor-faktor yang mendasari perlunya dibentuk tim-tim tertentu dalam suatu perusahaan adalah (Tjiptono dan Diana, 2001:165-166):

* 1. Pemikiran dari 2 orang atau lebih cenderung lebih baik dari pada pemikiran satu orang saja.
  2. Konsep sinergi (1+1>2), yaitu bahwa hasil keseluruhan (tim) jauh lebih baik dari pada jumlah bagiannya (anggota individual).
  3. Anggota tim dapat saling mengenal dan saling percaya, sehingga mereka dapat saling membantu.
  4. Kerjasama tim dapat menyebabkan komunikasi terbina dengan baik. Kerja organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi tidak bekerja sama secara selaras, karena itu sangat dibutuhkan kerjasama dalam organisasi.

1. **Jenis-Jenis Kerjasama Tim**

Menurut Daft (2000) jenis kerjasama tim terdiri dari 5 (lima) jenis, yaitu:

1. Tim formal

Tim formal diciptakan oleh organisasi sebagai bagian dari struktur formal organisasi. Dua jenis tim formal yang paling umum adalah tim vertikal dan tim horizontal.

1. Tim Vertikal

Tim vertikal terdiri dari seorang manajer dan para bawahannya dalam rantai komando formal. Terkadang tim ini disebut tim fungsional atau tim komando. Setiap tim diciptakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan – tujuan tertentu lewat aktifitas dan interaksi bersama para anggota.

1. Tim Horizontal

Tim horizontal terdiri atas karyawan–karyawan dari tingkat hierarkis yang hampir sama, tetapi dari bidang keahlian yang berbeda. Ada dua jenis tim horizontal yang paling umum adalah angkatan tugas dan komite.

1. Tim dengan Tujuan Khusus

Tim dengan tujuan khusus adalah tim yang diciptakan diluar organisasi formal untuk mengrjakan proyek kepentingan atau kreatifi khusus. Tim dengan tujuan khusus masih merupakan bagian dari organisasi formal dan memiliki struktur laporannya sendiri.

1. Tim dengan Kepemimpinan Mandiri

Tim yang dibentuk dalam satu departemen yang sama dan anggotanya adalah karyawan untuk mendiskusikan cara-cara peningkatan kualitas, efisiensi dll.

1. **Indikator Kerjasama Tim**

Adapun Menurut Sibarani (2018:19) menetapkan dimensi dan indikator kerjasama tim sebagai berikut:

a. Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif dari pada kerja secara individual. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya.

Indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

1). Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerjasama yang baik.

2). Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.

3). Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.

b. Kepercayaan

Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya. Artinya para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggotanya.

Indikator-indikator kepercayaan, yaitu:

# Kejujuran, yaitu dengan adanya kejujuran anggota tim akan menciptakan rasa saling percaya.

# Pemberian tugas, yaitu dengan pemberian tugas pada anggota tim berarti telah memberikan kepercayaan bahwa anggota tim mampu melaksanakannya.

# Integritas, yaitu setiap anggota dianggap memiliki integritas atau bersikap sebenarnya dalam bekerja

# c. Kekompakan

Kekompakan adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya. Indikator-indikator sebagai berikut:

* + 1. Saling ketergantungan tugas, yaitu saling ketergantungan pada tugas menciptakan kekompakan.
    2. Saling ketergantungan hasil, yaitu anggota tim merasa hasil yang dicapai bukanlah hasil secara individu, tetapi hasil kekompakan bersama dalam bekerja.
    3. Komitmen yang tinggi, yaitu anggota tim dianggap memiliki komitmen yang tinggi pada tujuan yang akan dicapai tim.

# C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan tujuan yang telah diterapakan untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kerjasama tim di dewatering pada PT. Adaro Services Kabupaten Tabalong. Untuk memudahkan analisis dalam penelitian ini maka dibuat suatu kerangka konseptual seperti gambar berikut :

Ekstraversi (*ekstrapersion*)

Kerjasama

Keramahan (*agreeableness*)

Kepribadian (X) (Robbins dan Judge (2016: 84)

Kerjasama Tim (Y) (Adapun Sibarani (2018:19

Kepercayaan

Kehati-hatian (*conscientiousness)*

Kekompakan

Keterbukaan pada Pengalaman (openness to experience)

Stabilitas Emosional (emotion stability)

Sumber : Data diolah 2022

Gambar 1 .Kerangka Konseptual

**D. Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ha : “Ada pengaruh kepribadian terhadap kerjasam tim Dewatering pada PT. Adaro Service Kabupaten Tabalong”.

H0 : “Tidak ada pengaruh kepribadian terhadap kerjasam tim Dewatering pada PT. Adaro Service Kabupaten Tabalong”.

* + - 1. **Hubungan Antar Variabel**

Variabel dalam penelitian ini hanya terdapat satu variabel dan Variabel terikat (*dependent*). Variabel bebasnya adalah Kepribadian sedangkan Variabel terikatnya adalah Kerjasama tim. Menurut Nugraheni dan Christiono (2011) menunjukkan kepribadian *extraversion* mempengaruhi kerja tim. Nugraheni dan Christiono (2011) mengungkapkan kepribadian *conscientiousness* mempengaruhi kerja tim. Sedangkan menurut Peeters et al.(2006) kepribadian c*onscientiousness* kami menemukan bahwa semakin tinggi tingkat rata-rata *conscientiousness* tim, semakin tinggi kinerja mereka. Nugraheni dan Christiono (2011) mengungkapkan kepribadian *openness* to *experience* mempengaruhi kerja tim. Namun Peeters et al., (2006) mengatakan semakin tinggi kepribadian *openness to experience* tidak berhubungan positif dengan kerja tim.

Berikutnya penelitian yang dilakukan Tracy dan Eddy (2006:132) mengemukakan bahwa, team work merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi.Team work dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan.

**BAB III**

**METODE PENELITIAN**

1. **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu suatu cara yang digunakan dengan uji statistic. Menggunakan program analisis SPSS. Rancangan penelitian bersifat eksploratif yang menjelaskan hubungan antar variabel yang satu dengan variabel yang lain.

Penelitian kuantitatif. Menurut Nikita G. F. Longdong et al., dalam Sugiyono, (2021) bahwa data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistic sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu keismpulan.

1. **Populasi dan Sampel Penelitian**
2. Populasi

Menurut Hermanto dalam Sugiyono, (2020) bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi pada penilitian ini adalah seluruh karyawan di Dewatering pada PT. Adaro Services Kabupaten Tabalong yang berjumlah 52 orang responden yang diambil

1. Sampel Penelitian

Menurut Abdul Muthalib dalam Sugiyono, (2020) bahwa: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus karena populasinya kurang dari 100 orang, Maka jumlah sampel yang diambil 52 orang dari keseluruhan populasi yang ada di Dewatering Pada PT. Adaro Services Kabupaten Tabalong.

1. **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**
2. Kepribadian (X)

Robbins dan Judge (2016) “Kepribadian (personality) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain sebagai fungsi dari hereditas atau pembawaan sejak lahir dan factor lingkungan atau pengalaman”.

Menurut Robbins dan Judge (2016: 84) ada 5 indikator dimensi kepribadian yaitu

1) Extraversi *(ekstrapersion)*,

2) Kerahaman *(Agreeableness),*

3) Kehati-hatian *(conscientiousness),*

4) Stabilitas Emosional *(emotion stability)*

5) Keterbukaan pada Pengalaman *(openness to experience)*.

1. Kerjasama Tim (Y)

Kerjasama tim (teamwork) adalah bentuk khusus kelompok kerja yang harus diorganisasi dan dikelola secara berbeda dengan bentuk kelompok kerja lain. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas.

Adapun Menurut Sibarani (2018:19) menetapkan dimensi dan indikator kerjasama tim sebagai berikut:

# Kerjasama

# kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif dari pada kerja secara individual. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya.

# Kepercayaan

# Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya. Artinya para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggotanya.

1. Kekompakan

Kekompakan adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya. Indikator-indikator sebagai berikut:

1. Saling ketergantungan tugas, yaitu saling ketergantungan pada tugas menciptakan kekompakan.
2. Saling ketergantungan hasil, yaitu anggota tim merasa hasil yang dicapai bukanlah hasil secara individu, tetapi hasil kekompakan bersama dalam bekerja.
3. Komitmen yang tinggi, yaitu anggota tim dianggap memiliki komitmen yang tinggi pada tujuan yang akan dicapai tim

**Table 1. Identifikasi dan definisi operasional variabel**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel Penelitian | Definisi | Indikator | Item Deskriptor |
| Kepribadian (X) | Robbins dan Judge (2016) “Kepribadian (personality) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain sebagai fungsi dari hereditas atau pembawaan sejak lahir dan faktor lingkungan atau pengalaman”. | 1.Extraversi  2. Keramahan  3.Kehati-hatian  4.Stabilitas emosional  5.Keterbukaan pada pengalaman | * Hubungan atasan dengan karyawan bisa terjalin dengan baik dengan adanya komunikasi * Hubungan antar karyawan bisa terjalin dengan baik dengan komunikasi * Saya selalu percaya diri dalam melakukan suatu pekerjaan * Saya selalu dapat bersosialisasi dengan karyawan yang lain * Karyawan yang memiliki karakter pemalu tidak dapat berkomunikasi dengan baik * Karyawan yang tidak memiliki keberanian sulit melakukan komunikasi dengan baik * Saya dapat bersikap tenang dalam menghadapi masalah * Saya selalu bersikap ramah kepada teman yang lain * Saya selalu terbuka terhadap gagasan, kritik, dan saran dari orang lain * Saya selalu percaya kepada orang lain dalam melakukan pekerjaan * Karyawan yang bersikap tidak ramah akan sulit untuk bekerja sama dengan orang lain * Karyawan yang bersikap antagonis / pemarah sangat dihindari dari perusahaan * karyawan yang selalu berhati-hati dapat bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan * karyawan yang selalu berkompoten dalam setiap pekerjaan akan sangat membantu dalam bekerja * Karyawan yang tidak pernah menyerah dalam melakukan suatu pekerjaan * Karyawan yang selalu mudah diatur akan mudah bekerja sama dengan orang lain * Karyawan yang tidak dapat diatur akan memilki sifat yang tidak baik dalam bekerja * Karyawan yang tidak dapat diandalkan akan menyulitkan dalam pekerjaan * Karyawan yang selalu bersikap tenang akan mampu menahan emosi * Karyawan yang selalu bersikap percaya diri akan mampu melakukan suatu pekerjaan * Karyawan akan merasa aman apabila dalam bekerja tidak ada yang mengganggu * Karyawan yang bersikap gugup akan mempengaruhi hasil pekerjaan * Karyawan mempunyai sikap cemas atau depresi akan mempengaruhi pekerjaan * Karyawan yang selalu melakukan tindakan tidak aman akan diingatkan dengan cara menegur * Karyawan menunjukan sikap kreatif dalam menekuni bidang pekerjaan yang diberikan perusahaan * Karyawan yang merasa ingin tau dapat belajar kepada orang yang lebih berpengalaman * Karyawan yang selalu bersikap peka akan mudah bekerja dengan orang lain dan pengertian |
| Kerjasama tim (Y) | Menurut Sibarani (2018:19) | 1.Kerjasama  2. Kepercayaan  3.Kekompakan | * Saya selalu bertanggung jawab untuk menciptakan kerjasama yang baik * Saya selalu berkontribusi baik tenaga atau pikiran untuk mencapai kualitas kerjasama tim yang baik * Semua tim selalu berkeinginan untuk mengarahkan kemampuannya dalam bekerja sama * Semua karyawan selalu bersikap jujur agar terciptanya rasa saling percaya kepada timnya * Semua karyawan mendapatkan Pembagian tugas untuk mencapai tujuan bersama tim * Karyawan menunjukan integritas kerja yang baik untuk mengebangkan perusahaan * Semua karyawan selalu ketergantungan didalam setiap tugas yang dilakukan bersama tim * Semua karyawan selalu memperlihatkan hasil kerja didalam kekompakan tim * Semua karyawan selalu berkometmen untuk mencapai tujuan yang akan dicapai sebuah tim |

# Sumber : Data diolah 2022

Dengan skala likert, indikator variabel merupakan jabaran dari variabel yang akan ditakar kemudian bertindak sebagai titik awal untuk pengaturan instrument pertanyaan. Respons dapat diberi nilai seperti table di bawah ini untuk penelitian kuantitatif. Menurut sugiyono (2014) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau penyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden pada PT Adaro Services Kabupaten Tabalong.

Melalui penyebaran kuesioner yang berisikan beberapa pertanyaan yang akan diajukan kepada responden, maka ditentukan skor pada setiap pertanyaan. Teknik pengukuran skor yang digunakan adalah memakai Skala *likert* untuk menilai jawaban kuesioner responden (Sugiyono: 2014) . Adapun skor ditentukan untuk setiap pertanyaan adalah:

Table .2 Skala likert

|  |  |
| --- | --- |
| Pernyataan | Skor |
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (ST) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju ( TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju ( STS) | 1 |

Sugiyono: 2014

1. **Lokasi Penelitian**

Penelitian yang dilakukan di Dewatering pada PT. Adaro Services KM 86 Bilas, Kec. Upau, Kabupaten Tabalong. Penelitian dilaksanakan selama bulan Mei Sampai Juli 2022.

# Metode pengumpulan data

# Jenis Dan Sumber Data

# Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini antara lain :

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari responden berupa tanggapan atau jawaban kuisioner atas permasalahan penelitian.

1. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari lokasi penelitian dalam bentuk laporan- laporan hasil produksi dan data-data lain yang dianggap perlu dalam menunjang analisis untuk penelitian ini

* 1. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang akan dianalisis atau diolah untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Bawono: 2006: 29).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Menurut Riza Khoirur Roda’I et al., Sugiyono, (2016) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dalam penelitian ini peneliti langsung melakukan pengamatan langsung dilapangan. mengenai kerjasama tim di dewatering pada PT.Adaro services Kabupaten Tabalong.

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner juga merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang di harapkan dari responden Sedangkan menurut Sugiono (2014:142) kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membari seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

1. **Analisis Data**

Teknik analisis data adalah cara pemetaan, penguraian, perhitungan, hingga pengkajian data yang telah terkumpul agar dapat menjawab rumusan masalah dan memperoleh kesimpulan dalam penelitian. Menurut Sheryl Vitridzky et al., dalam Patton, (2017) mengemukakan “Analisis data adalah suatu proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan suatu uraian dasar.

Menurut (Sugiyono, 2010, p. 335) teknik analisis data adalah proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengelompokkan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam bagian-bagian, melakukan penggabungan, menyusun ke dalam pola dengan memilih mana yang penting dan mana yang akan dipelajari, serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Adapun langkah-langkah untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan statistik untuk menguji hipotesis penelitian yang telah diajukan sebelumnya. Metode analisis ini digunakan pada data yang diperoleh hasil jawaban kuesioner dan dilakukan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik. Data tersebut harus dikelompokkan dalam katagori tertentu dengan menggunakan table-tabel tertentu untuk memudahkan dengan menganalisis, untuk itu digunakan program software SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

Adapun tahap analisa kuantitatif yaitu sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kebenaran kuesioner. Menurut (Azwar, 2016) dalam jurnal (Rosida & Haryanti, 2020), uji validitas adalah sejauh mana ketepatan dan ketelitian suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Kriteria penilaian uji validitas adalah:

1. Apabila *r*hitung>*r*table, maka item kuesioner adalah valid
2. Apabila *r*hitung<*r*table, maka item kuesioner adalah tidak valid

Pengujian validitas menggunakan alat ukur berupa program komputer yaitu SPSS, dan jika alat ukur mempunyai hubungan yang berpengaruh antara skor item terhadap skor totalnya maka dikatakan alat skor tersebut adalah valid. (Ghozali, 2006)

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014) menjelaskan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (kuesioner) penelitian Uji reliabilitas adalah derajat konsistensi/keajengan data dalam selang waktu tertentu. Tujuannya adalah untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuesioner. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas keusioner dalam penelitian ini adalah rumus *Koefisien Alpha Croncbach*. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan computer SPSS.

Kriteria pengujian reliabilitas sebagai berikut:

1. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.
2. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.
3. Uji Normalitas

Menurut (Umar, 2011) menyatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi secara normal, mendekati normal. Menurut (Sugiyono & Susanto, 2015, p. 323) pelaksanaan uji normalitas dapat menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dengan kriteria yang berlaku yaitu apabila hasil signifikasi > 0,05 yang berarti residual berdistribusi normal. Asumsi ini ditunjukkan oleh nilai eror yang berdistribusi normal.

1. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah metode regresi yang digunakan sebagai alat simpulan data untuk menentukan pengaruh sebuah variabel bebas (*Independen*) terhadap variabel terikat (*Dependen*). Regresi linier sederhana hanya melibatkan dua variabel, yaitu satu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Untuk melakukan pengujian hipotesis digunakan analisis regresi melalui uji t atau pengujian secara persial.

Rumus dari regresi linier sederhana sebagai berikut:

**Y = a + Bx**

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kerjasama tim)

X = Variabel independen (Kepribadian)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi (kemiringan); besaran *response* yang dtimbulkan

oleh *predictor*

1. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas Kepribadian (X) terhadap varaibel terikat Kerjasama tim (Y), maka dilakukan penelitian terhadap hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara persial menggunakan uji t.

Uji persial menggunakan uji t, yaitu untuk menguji kemaknaan koefisien regresi persial (r masing-masing variabel bebas). Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai *t* hitung dan nilai ketelitian sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05. Pengambilan keputusan didasarkan nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program *SPSS for windows* pada *table Coefficient* kolom *sig* atau *significance*. (Santoso, 2004, p. 168)

Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika probabilitas <0,05 maka variabel independen secara individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika probabilitas >0,05 maka variabel independen secara individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
3. **Jadwal Penelitian**

Jadwal penelitian ini dimulai dari pengumpulan data dan Observasi penelitian dilapangan pada bulan Januari 2022,setelah data terkumpul maka penulis mengajukan judul ke dosen pembimbing. Setelah di setujui pembimbing maka penulis mulai menyusun proposal dibulan februari sampai dengan april 2022. Proposal telah disetujui pada bulan april 2022,kemudian penulis melanjutkan ke seminar proposal. Setelah seminar proposal selesai maka penulis melakukan revisi dan lanjut melakukan survey dilapangan pada bulan juli 2022 untuk mengambil data kuesioner pada responden di Dewatering PT adaro Services Kabupaten Tabalong.Kemudian Penulis menyusun laporan serta data lapangan yang telah didapat dibulan juli 2022 untuk mengajukan sidang SKRIPSI

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Deskripsi Data**
2. **Gambaran umum Tempat Penelitian**

Sejarah PT Saptaindra Sejati atau sekarang PT Adaro Services

Pada tahun 1991, PT. Dianlia Setyamukti dibentuk sebagai suatu perusahaan yang mengelola berbagai macam bidang (*general bussiness).* Pada tahun 1994, PT. Dianlia Setyamukti mulai memasuki dunia tambang sebagai penyedia alat berat (*heavy instrument).* Setelah selama 5 tahun berpengalaman sebagai *supplier* alat berat, kemudian pada tahun 1999, Grup Dianlia mendapatkan kontrak pertamanya dengan PT. Beraucoal salah satu perusahaan tambang batu bara untuk mengelola tambang milik mereka.

Pada Tahun 2002, Dianlia mentransfer sebagian besar assetnya ke PT. Saptaindra Sejati (SIS), kemudian SIS mendapatkan kontrak transportasi tambang (coal transportation) dari PT. Adaro. PT. SIS bersama-sama dengan PT. Pama Persada, BUMA, dan PT. Thiess mengelola tambang Adaro. Pada Tahun 2004, PT. SIS menjadi perusahaan konstraktor tambang yang besar, dan mendapatkan transfer proyek dari Grup Dianlia untuk menangani tambang ISMO dan BIMO.

Pada tahun 2005, PT. SIS mendapatkan proyek untuk mengelola tambang SAMO dan SUMO. Pada tahun 2007, PT. SIS mendapatkan kontrak dengan target produksi batu- bara lebih dari 10 mio ton. Pada tahun 2007, PT. SIS telah memiliki 8 proyek tambang untuk dikelola dari 6 perusahaan batubara diwilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Timur, dengan jumlah pegawai mencapai lebih dari 2700 dan jumlah peralatan mencapai 850 unit.

Dalam kegiatan operasionalnya, PT SIS bekerja sama dengan beberapa perusahaan tambang batu bara antara lain PT Adaro Indonesia, PT Berau Coal, PT Indomining, PT Sumber Kurnia Buana, PT Borneo Indobara, PT Interex Sacraraya. Seluruh Job site PT SIS berlokasi di Pulau Kalimantan.

1. **Visi dan Misi PT. Saptaindra Sejati**

Visi : Menjadi kontraktor tambang yang lebih baik dari yang terbaik untuk menciptakan keseimbangan nilai stake holder (*Aiming to be Better than the Best Mining Contractor to Create Balance Stake Holder Values*).

Misi : Menyediakan Proses kerja/ operasional yang terbaik di wilayahnya/ bidangnya dengan reliabilitas tinggi, dengan memperhatikan keselamatan dan lingkungan yang ditunjang oleh SDM dan Teknologi yang kompeten. Berpedoman pada Nilai (4K2B) :

* + - 1. Komitmen
      2. Kerja Keras
      3. Kerjasama
      4. Kreatif
      5. Berkorban
      6. Belajar

1. **Strategi vital (*Strategic Imperative*) dikenal dengan STARSS**
   * + 1. Memperkuat kapabilitas finansial (*Strengthen Financial Capability*).
       2. Target pelanggan dengan Quality Driven.
       3. Memperoleh Operasional terbaik dengan melakukan proses perbaikan berkesinambungan (*Acquire Operational Excellent by continually Improvement Process*).
       4. Memperoleh secara cepat teknologi operasi dan IT yang sesuai (*Rapidly apply suitable Operation Technology & IT*).
       5. Standarisasikan Manajemen SDM dan *Core Competence*.
       6. S*earch for Regional Growth and Capability trough acquisition.*
2. **Struktur Organisasi Dewatering**

Di Dewatering ini ada, yang bertanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dia adalah Bapak Noorifansyah selaku kepala depertemen Dewatering PT Adaro Services kabupaten Tabalong Sedangkan bagian administrasi perusahaan, dibantu oleh Deden Kurniawan,Muhammad faisal,Syahrudin dan Riza abiddin. Dialah yang mengurus semua permintaan konsumen untuk pembuatan p2h pompa harian,laporan absensi dan lain-lain. Kemudian ada pula Unit head atau propesor dan Grup leader yang membantu dalam depertmen Dewatering PT Adaro Services kabupaten Tabalong.

## **Karakteristik Umum Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang tercatat pada tahun 2021 yang bekerja di Dewatering. Berdasarkan 52 responden yang bekerja tersebut melalui daftar angket atau kuesioner dapat memberikan beberapa informasi dengan sederhana mengenai keadaan responden yang dijadikan objek penelitian maupun data deskriptif yang dapat memberikan gambaran mengenai usia, lama bekerja, dan pendidikan responden.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambar 2. Diagram Responden Berdasarkan usia / umur



*Sumber : Data Primer Diolah, 2022*

Berdasarkan gambar diagram diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden penelitian sebesar 63% adalah usia 25 – 50 tahun. Hal ini dikarenakan generasi muda dari rentang usia > 25 tahun secara umum banyak yang sudah bekerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja

Gambar 3. Diagram Responden Berdasarkan Lama bekerja

*Sumber : Data Primer Diolah, 2022*

Berdasarkan gambar diagram diatas menunjukkan bahwa responden yang lama bekerja 6-11 tahun berjumlah 30 responden dengan persentase 78%. Sedangkan responden yang lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 22 responden dengan persentase 22%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa responden yang lama bekerja 6-11 tahun lebih banyak sekitar 30 orang.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Gambar 4. Diagram Responden Berdasarkan pendidikan

*Sumber : data* *Primer Diolah* 2022

Berdasarkan diagram diatas karakteristik tingkat pendidikan diketahui tingkat pendidikan SMA dan SMK menempati tingkat tertinggi artinya karyawan yang ada pada PT Adaro Services Kabupaten Tabalong di dominasi oleh pendidikan tingkat SMA dan SMK sebanyak 25 orang berpendidikan SMA dan 18 orang berpendidikan SMK.

1. Deskripsi variabel penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada responden dari karyawan` PT Adaro Services Kabupten Tabalong yang berjumlah 52 orang responden hasilnya yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel

Kepribadian (X)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Item** | **Distribusi Frekuensi Jawaban Responden** | | | | | | | | | |
| **1 (STS)** | | **2 (TS)** | | **3 (KS)** | | **4 (S)** | | **5 (SS)** | |
| **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** |
| X1.P1 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 15 | 28,8 | 39 | 75 |
| X1.P2 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 13 | 25,0 | 39 | 75 |
| X1.P3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 2 | 3,8 | 20 | 38,5 | 30 | 57,7 |
| X1.P4 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 21 | 40,4 | 31 | 59,6 |
| X1.P5 | 0 | 0,0 | 1 | 1,9 | 12 | 23,1 | 20 | 38,5 | 19 | 36,5 |
| X1.P6 | 0 | 0,0 | 1 | 1,9 | 8 | 15,4 | 19 | 36,5 | 24 | 46,2 |
| X1.P7 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 1,9 | 23 | 44,2 | 28 | 53,8 |
| X2.P1 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 21 | 40,4 | 31 | 59,6 |
| X2.P2 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 1,9 | 21 | 40,4 | 30 | 57,7 |
| X2.P3 | 0 | 0,0 | 1 | 1,9 | 6 | 11,5 | 23 | 44,2 | 23 | 44,2 |
| X2.P4 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 3 | 5,8 | 21 | 40,4 | 28 | 53,8 |
| X2.P5 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 6 | 11,5 | 18 | 34,6 | 28 | 53,8 |
| X3.P1 | 0 | 0,0 | 1 | 1,9 | 1 | 1,9 | 20 | 38,5 | 31 | 59,6 |
| X3.P2 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 19 | 36,5 | 33 | 63,5 |
| X3.P3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 1,9 | 24 | 46,2 | 27 | 51,9 |
| X3.P4 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 1,9 | 20 | 38,5 | 32 | 61,5 |
| X3.P5 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 4 | 7,7 | 19 | 36,5 | 29 | 55,8 |
| X3.P6 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 5 | 9,6 | 17 | 32,7 | 30 | 57,7 |
| X4.P1 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 2 | 3,8 | 18 | 34,6 | 32 | 61,5 |
| X4.P2 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 5 | 9,6 | 18 | 34,6 | 29 | 55,8 |
| X4.P3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 3 | 5,8 | 18 | 34,6 | 31 | 59,6 |
| X4.P4 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 2 | 3,8 | 24 | 46,2 | 26 | 50 |
| X4.P5 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 3 | 5,8 | 26 | 50,0 | 23 | 44,2 |
| X4.P6 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 23 | 44,2 | 29 | 55,8 |
| X5.P1 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 1,9 | 24 | 46,2 | 27 | 51,9 |
| X5.P2 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 20 | 38,5 | 33 | 63,5 |
| X5.P3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 17 | 32,7 | 35 | 67,3 |

*Sumber: Data Primer Diolah, 2022*

Berdasarkan tabel diatas 52 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu item pertama pada variabel Kepribadian (x) tentang *Extravensi* yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, o orang (0,0%) responden yang menyatakan tidak setuju, 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang (28,8%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang (75%).

Item Ke dua pada variabel Kepribadian (x) yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, o orang (0,0%) responden yang menyatakan tidak setuju, 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang (25%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang (75%).

Item Ke tiga pada variabel Kepribadian (x) yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, o orang (0,0%) responden yang menyatakan tidak setuju, 2 orang (3.8%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (38,5%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (57%).

Item Ke empat pada variabel Kepribadian (x) yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, o orang (0,0%) responden yang menyatakan tidak setuju, 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (40,4%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (59,6%).

Item Ke lima pada variabel Kepribadian (x) yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 1 orang (1,9%) responden yang menyatakan tidak setuju, 12 orang (23,1%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (38,5%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (36,5%).

Item Ke enam pada variabel Kepribadian (x) yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 1 orang (1,9%) responden yang menyatakan tidak setuju, 8 orang (15,4%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (36,5%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (46,2%).

Item Ke tujuh pada variabel Kepribadian (x) yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, o orang (0,0%) responden yang menyatakan tidak setuju, 1 orang (1,9%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (44,2%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (53,8%).

Berdasarkan tabel diatas 52 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu item pertama pada variabel Kepribadian (x) tentang *Keramahan* yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju,0 orang (0,0%) responden yang menyatakan tidak setuju, 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (40,4%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (59,6%).

Item kedua pada variabel Kepribadian (x) tentang *Keramahan* yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju,0 orang (0,0%) responden yang menyatakan tidak setuju, 1 orang (1,9%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (40,4%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (57,7%).

Item ketiga pada variabel Kepribadian (x) tentang *Keramahan 5* yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju,1 orang (1,9%) responden yang menyatakan tidak setuju, 6 orang (11,5%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (44,2%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (44,2%).

Item ke empat pada variabel Kepribadian (x) tentang *Keramahan* yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju,0 orang (0,0%) responden yang menyatakan tidak setuju, 3 orang (5,8%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (40,4%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (53,8%).

Item kelima pada variabel Kepribadian (x) tentang *Keramahan*  yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju,0 orang (0,0%) responden yang menyatakan tidak setuju, 6 orang (11,5%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (34,6%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (53,8%).

Berdasarkan tabel diatas 52 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu item pertama pada variabel Kepribadian (x) tentang *Kehati-hatian* yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 1 orang (1,9%) responden yang menyatakan tidak setuju, 1 orang (1,9%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (38,5%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (59,6%).

Item kedua pada variabel Kepribadian (x) tentang *Kehati-hatian* yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan tidak setuju, 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (36,5%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (63,5%).

Item ketiga pada variabel Kepribadian (x) tentang *Kehati-hatian* yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan tidak setuju, 1 orang (1,9%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (46,2%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (51,9%).

Item keempat pada variabel Kepribadian (x) tentang *Kehati-hatian* yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan tidak setuju, 1 orang (1,9%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (38,5%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (61,5%).

Item ke lima pada variabel Kepribadian (x) tentang *Kehati-hatian* yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan tidak setuju, 4 orang (7,7%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (36,5%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (55,8%).

Item keenam pada variabel Kepribadian (x) tentang *Kehati-hatian* yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan tidak setuju, 5 orang (9,6%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (32,7%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (57,7%).

Berdasarkan tabel diatas 52 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu item pertama pada variabel Kepribadian (x) tentang *Stabilititas Emosional* yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan tidak setuju, 2 orang (3,8%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (34,6%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (61,5%).

Item kedua pada variabel Kepribadian (x) tentang *Stabilititas Emosional* yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan tidak setuju, 5 orang (9,6%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (34,6%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (55,8%).

item ketiga pada variabel Kepribadian (x) tentang *Stabilititas Emosional* yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan tidak setuju, 5 orang (5,8%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (34,6%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (59,6%).

item keempat pada variabel Kepribadian (x) tentang *Stabilititas Emosional* yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan tidak setuju, 2 orang (3,8%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (46,2%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (50%).

item kelima pada variabel Kepribadian (x) tentang *Stabilititas Emosional* yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan tidak setuju, 3 orang (5,8%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (50,0%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang (44,2%).

item keenam pada variabel Kepribadian (x) tentang *Stabilititas Emosional* yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan tidak setuju, 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (44,2%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (55,8%).

Berdasarkan tabel diatas 52 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu item pertama pada variabel Kepribadian (x) tentang *keterbukaan pada pengalaman* yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, o orang (0,0%) responden yang menyatakan tidak setuju, 1 orang (1,9%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (46,2%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (51,9%).

item kedua pada variabel Kepribadian (x) tentang *keterbukaan pada pengalaman* yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, o orang (0,0%) responden yang menyatakan tidak setuju, 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (38,5%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (63,5%).

Item ketiga pada variabel Kepribadian (x) tentang *keterbukaan pada pengalaman* yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, o orang (0,0%) responden yang menyatakan tidak setuju, 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang (32,7%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (67,3%).

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel

Kerjasama (Y)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Item** | **Distribusi Frekuensi Jawaban Responden** | | | | | | | | | |
| **1 (STS)** | | **2 (TS)** | | **3 (KS)** | | **4 (S)** | | **5 (SS)** | |
| **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** | **F** | **%** |
| Y1.P1 | 0 | 0,0 | 1 | 1,9 | 0 | 0 | 18 | 34,6 | 36 | 69,2 |
| Y1.P2 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 23 | 44,2 | 29 | 55,8 |
| Y1.P3 | 0 | 0,0 | 1 | 1,9 | 0 | 0 | 20 | 38,5 | 31 | 59,6 |
| Y2.P1 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 16 | 30,8 | 36 | 69,2 |
| Y2.P2 | 0 | 0,0 | 1 | 1,9 | 0 | 0 | 19 | 36,5 | 32 | 61,5 |
| Y2.P3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 1 | 1,9 | 19 | 36,5 | 32 | 61,5 |
| Y3.P1 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 2 | 3,8 | 20 | 38,5 | 30 | 57,7 |
| Y3.P2 | 0 | 0,0 | 1 | 1,9 | 0 | 0,0 | 24 | 46,2 | 27 | 51,9 |
| Y3.P3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 18 | 34,6 | 34 | 65,4 |

*Sumber: Data Primer Diolah, 2022*

Berdasarkan tabel diatas 52 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu item pertama pada variabel kerjasama tim (Y) tentang *kerjasama* yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 1 orang (1,9%) responden yang menyatakan tidak setuju, 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (34,6%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (69,2%).

Item dua riabel Kerjasama tim (Y) tentang *kerjasama* yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 0orang (0,0%) responden yang menyatakan tidak setuju, 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (42,2%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 29 orang (55,8%).

Item tiga riabel Kerjasama tim (Y) tentang *kerjasama* yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 1 orang (1,9 %) responden yang menyatakan tidak setuju, 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (38,5 %) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (59,6%).

Berdasarkan tabel diatas 52 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu item pertama pada variabel kerjasama tim (Y) tentang *kepercayaan* yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan tidak setuju, 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang (30,8%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (69,2%).

Item kedua riabel kerjasama tim (Y) tentang *kepercayaan* yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 1 orang (1,9 %) responden yang menyatakan tidak setuju, 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (36,5 %) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (61.5%).

Item ketiga riabel kerjasama tim (Y) tentang *kepercayaan* yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 0 orang (0,0 %) responden yang menyatakan tidak setuju, 1 orang (1,9%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (36,5 %) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang (61.5%).

Berdasarkan tabel diatas 52 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu item pertama pada variabel kerjasam tim (Y) tentang *kekompakan* yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan tidak setuju, 2 orang (3,8%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (38,5%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (57,7%).

item kedua pada variabel kerjasama tim (Y) tentang *kekompakan* yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 1 orang (1,9%) responden yang menyatakan tidak setuju, 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (46,2%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (51,9%).

item ketiga pada variabel kerjasama tim (Y) tentang *kekompakan* yang menunjukkan bahwa 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju, 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan tidak setuju, 0 orang (0,0%) responden yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (34,6%) dan menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (65,4%).

1. **Pengujian Instrumen Analisis**
2. **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengukur sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS 26 untuk megetahui apakah data yang telah didapat melalui kuisioner memiliki data yang valid. Kriteria penentuan data valid ditentukan saat rhitung > rtabel dengan nilai positif dan taraf signifikasi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut dinyatakan valid. Apabila rhitung < rtabel dan taraf signifikasi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas pada penelitian ini untuk mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variabel.

1. **Uji Validitas Variabel Kepribadian (X)**

Pernyataan pada variabel ini akan dinyatakan valid apabila rhitung lebih besar dari rtabel dan taraf signifikasi lebih kecil dari 0,05. Dalam penelitian ini dilakukan terhadap 52 responden. Uji validitas untuk instrumen variabel Kepribadian (X) menggunakan rtabel sebesar 0,2732 dengan df = n-k yaitu 52-2 = 50 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga. Hasil dari uji validitas variabel Kepribadian (X) disajikan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian (X)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Item** | **r hitung** | **r table (5%)** | **Kondisi** | **Sig** | **Kesimpulan** |
| Kepribadian  (X) | 1 | 0,309 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,026<0,05 | Valid |
| 2 | 0,403 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,003<0,05 | Valid |
| 3 | 0,567 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| 4 | 0,517 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| 5 | 0,608 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| 6 | 0,590 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| 7 | 0,362 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,008<0,05 | Valid |
| 8 | 0,516 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| 9 | 0,498 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| 10 | 0,527 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| 11 | 0,567 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| 12 | 0,490 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| 13 | 0,611 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| 14 | 0,468 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| 15 | 0,567 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| 16 | 0,486 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| 17 | 0,504 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| 18 | 0,520 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| 19 | 0,592 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| 20 | 0,497 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| 21 | 0,446 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,001<0,05 | Valid |
| 22 | 0,524 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| 23 | 0,535 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| 24 | 0,288 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,039<0,05 | Valid |
| 25 | 0,544 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| 26 | 0,564 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| 27 | 0,568 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa nilai rhitung dari seluruh pernyataan dalam kuesioner tentang variabel Kepribadian (X) lebih besar dari rtabel dan taraf signifikasi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan adalah valid.

**b. Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim (Y)**

Pernyataan pada variabel ini akan dinyatakan valid apabila rhitung lebih besar dari rtabel dan taraf signifikasi lebih kecil dari 0,05. Dalam penelitian ini dilakukan terhadap 52 responden. Uji validitas untuk instrumen variabel Kerjasama Tim (Y) menggunakan rtabel sebesar 0,2732 dengan df = n-2 yaitu 52-2 = 50 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga. Hasil dari uji validitas variabel Kerjasama Tim (Y) disajikan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Item** | **r hitung** | **r table (5%)** | **Kondisi** | **Sig** | **Kesimpulan** |
| Kerjasama Tim  (Y) | 28 | 0,756 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| 29 | 0,836 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| 30 | 0,745 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| 31 | 0,866 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| 32 | 0,870 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| 33 | 0,860 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| 34 | 0,866 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| 35 | 0,848 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |
| 36 | 0,860 | 0,2732 | r hitung > r tabel | 0,000<0,05 | Valid |

Sumber : Data diolah, 2022

Pada tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa nilai rhitung dari seluruh pernyataan dalam kuesioner tentang variabel Kerjasama Tim (Y) lebih besar dari rtabel dan taraf signifikasi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan adalah valid.

1. **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya dan diandalkan dalam penelitian. Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus *crobach alpha* dengan bantuan SPSS 26, kemudian hasil alpha hitung diinterprestasikan pada tabel nilai r. Jika tingkat alpha hitung > 0,60 maka alat ukur tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

1. **Uji Reliabilitas Variabel Kepribadian (X)**

Adapun hasil dari *output* SPSS untuk variabel Kepribadian (X)adalah sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepribadian (X)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***Cronbach’s Alpha*** | ***N of item*** | **Keterangan** |
| Kepribadian (X) | 0,949 | 27 | Reliabel |

Sumber: Data diolah, 2022.

Pada kolom *Cronbach Alpha* terdapat angka 0,949 untuk variabel Kepribadian (X)yang artinya hasil perhitungan realibilitas lebih besar dari 0,60 (0,949 > 0,60), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Kepribadian (X) reliabel.

1. **Uji Reliabilitas Variabel Kerjasama Tim (Y)**

Adapun hasil dari *output* SPSS untuk variabel Kerjasama Tim (Y)adalah sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kerjasama Tim (Y)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***Cronbach’s Alpha*** | ***N of item*** | **Keterangan** |
| Kerjasama Tim (Y) | 0,945 | 9 | Reliabel |

Sumber: Data diolah, 2022.

Pada kolom *Cronbach Alpha* terdapat angka 0,945 untuk variabel Kerjasama Tim (Y)yang artinya hasil perhitungan realibilitas lebih besar dari 0,60 (0,945 > 0,60), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Kerjasama Tim (Y) reliabel.

1. **Uji Asumsi Klasik**

Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. **Uji Normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov***

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dalam uji normalitas, yaitu dengan cara analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas ini akan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (> 0,05) maka nilai residual berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (< 0,05) maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pda tabel berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Normalitas** **dengan Kolmogorov-Smirnov**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 52 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 3.13658398 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .052 |
| Positive | .052 |
| Negative | -.046 |
| Test Statistic | | .052 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

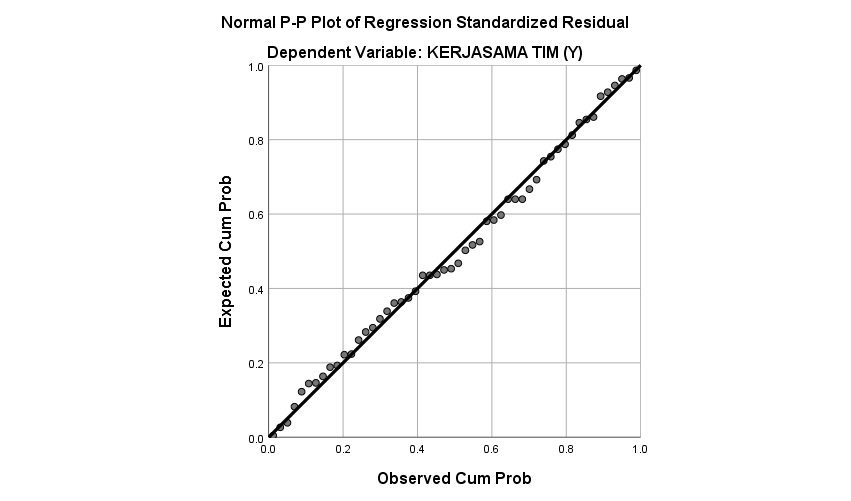
Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas diketahui bahwa nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05 (0,200 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

1. **Uji Normalitas dengan analisis grafik *p-plot***

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan *p-plot* yaitu dengan ketentuan apabila titik titik terlihat mendekati garis diagonal maka distribusi data dianggap normal. Berikut hasil uji analisis grafik *p-plot* :

**Gambar 5. Grafik *P-Plot* Uji Normalitas Data**



Sumber: Data diolah, 2022

Dapat dilihat pada Gambar 5.bahwa titik titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya agak mendekati dengan garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini normal.

1. **Uji Analisis Regresi Linear Sederhana**

Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear sederhana untuk memprediksi seberapa besar hubungan positif Kepribadian terhadap Kerjasama Tim dan memprediksi nilai dari Kerjasama Tim apabila nilai Kepribadian mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis ini menggunakan data berdasarkan kuesioner. Perhitungan uji ini dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26. Adapun hasil dari uji analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 24.009 | 3.094 |  | 7.760 | .000 |
| KEPRIBADIAN (X) | .116 | .021 | .623 | 5.629 | .000 |
| a. Dependent Variable: KERJASAMA TIM (Y) | | | | | | |

Sumber: Data diolah, 2022.

Dari Tabel 10 diatas dikemukakan nilai koefisien dari persamaan regresi. Dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

Y = a + bX

Keterangan :

X = Kepribadian

Y = Kerjasama Tim

dari *ouput* didapatkan model persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

Y = 24,009 + (0,116) X

Perubahan di atas merupakan pertambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Hasil persamaan diatas diketahui konstanta sebesar 24,009 yang menunjukkan bahwa jika variabel Kepribadian bernilai nol atau tetap maka akan meningkatkan Kerjasama Tim sebesar 24,009%.

Koefisien regresi tersebut bernilai positif yaitu sebesar 0,116, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh kepribadian terhadap kerjasama tim adalah positif, artinya semakin tinggi kepribadian di Dewatering Pada PT. Adaro Services Kabupaten Tabalong, maka semakin tinggi pula tingkat kerjasama timnya. Dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel diatas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel kepribadian terhadap kerjasama tim dengan pengaruh yang kuat.

1. **Uji Hipotesis**
2. **Uji Parsial (Uji-t)**

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila nilai signifikan (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka suatu variabel dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel yang lain. Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah:

1. Jika t hitung > t tabel dan nilai sig lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima
2. Jika t hitung < t tabel dan nilai sig lebih besar dari 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak

Nilai t tabel dengan alpha 5% dan df = jumlah sampel (n) dikurangi jumlah variabel (k) yang digunakan. Nilai ttabel sebesar 1,676, untuk df = n-2, yaitu 52-2 = 50.

**Tabel 11 Hasil Uji-t**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 24.009 | 3.094 |  | 7.760 | .000 |
| KEPRIBADIAN (X) | .116 | .021 | .623 | 5.629 | .000 |
| a. Dependent Variable: KERJASAMA TIM (Y) | | | | | | |

Sumber: Data diolah, 2022.

Pada Tabel 11 diketahui bahwa nilai thitung sebesar 5,629 lebih besar dari nilai ttabel 1,676 (5,629 > 1,676) dengan nilai sigifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh kepribadian terhadap kerjasama tim di Dewatering Pada PT. Adaro *Services* Kabupaten Tabalong, karena nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga H0 ditolak dan Ha diterima.

1. **Koefesien Determinasi**

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepribadian (X) terhadap Kerjasama Tim (Y) dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan Koefisien Determinasi (KD).

**Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .623a | .388 | .376 | 3.168 |
| a. Predictors: (Constant), KEPRIBADIAN (X) | | | | |
| b. Dependent Variable: KERJASAMA TIM (Y) | | | | |

Sumber: Data diolah, 2022.

Dari hasil Tabel 12 menjelaskan bahwa besarnya nilai hubungan (R) yaitu sebesar 0,623. Dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,388 dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,376.

Nilai koefisien tersebut dibandingkan dengan tabel klasifikasi koefisien korelasi menurut (Sarwono, 2009), sebagai berikut:

**Tabel 6. Kekuatan Hubungan Koefisien**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nilai Koefisien** | **Kekuatan Hubungan** |
| 0,00 | Tidak ada korelasi |
| 0,01 – 0,25 | Sangat lema h |
| 0,26 – 0,50 | Cukup |
| 0,51 – 0,75 | Kuat |
| 0,76 – 0,99 | Sangat kuat |
| > 100 | Kuat Sempurna |

Sumber: Jonathan Sarwono (009)

Pada tabel 4.12 besarnya pengaruh Kepribadian terhadap Kerjasama Tim (Y) di Dewatering Pada PT. Adaro ServicesKabupaten Tabalong adalah sebesar 37,6%, sisanya sebesar 62,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar dari variabel yang diuji, artinya variabel Kepribadian (X) mempunyai hubungan yang cukup dengan variabel Kerjasama Tim (Y). Besarnya pengaruh diambil dari nilai *Adjusted R Square* karena sampel kurang dari 100 (Pallant, 2011).

1. **PEMBAHASAN**

Secara umum, penelitian ini menunjukkan hasil analisis deskriptif bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel penelitian ini sudah cukup baik. Hal ini dapat dinilai dari sebagian besar tanggapan kesetujuan responden terhadap kondisi masing-masing variabel penelitian dan dari hasil penelitian tersebut dapat diperoleh bahwa kepribadian mempunyai pengaruh terhadap kerjasama tim di dewatering pada PT Adaro Services Kabupaten Tabalong.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa terdapat pengaruh yang signifikasi antara Kepribadian (X) terhadap Kerjasama tim (Y). Dimana hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Herman Sulistio (2016), Ricky Montolalu (2016), Nur Muhsin (2016), Sedangkan hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Setyarini, Putri. 2017, dan Feichtner dalam Carol (2013) Hal ini disebabkan, karena ada salah satu kepribadian yang memiliki efek negatif terhadap kerjasama tim. Kepribadian yang dimaksud yaitu stabilitas emosional, karena dari pilihan responden banyak yang memilih kurang setuju. Berbeda dengan hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepribadian yang digunakan untuk extraversi / hubungan,kehati-hatian, keramahan, keterbukaan pada pengalaman, secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kerjasama tim. Dengan adanya karakter kepribadian yang dberbeda beda cukup efektif untuk meningkatkan kerjasama tim di dewatering pada PT Adaro Service Kabupaten Tabalong.

Dari pengujian analisis SPSS versi 26 terdapat hasil perhitungan uji validitas pernyataan kuesioner pada variabel Kepribadian (X) dan Kerjasama Tim (Y) yaitu nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel dan taraf signifikasi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan kedua variabel X dan Y adalah valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian (X) dari 52 responden Uji validitas untuk instrumen variabel Kepribadian (X) menggunakan rtabel sebesar 0,2732 dengan df = n-k yaitu 52-2 = 50 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga. Hasil dari uji validitas variabel Kepribadian (X) dapat diketahui bahwa nilai rhitung dari seluruh pernyataan dalam kuesioner tentang variabel Kepribadian (X) lebih besar dari rtabel dan taraf signifikasi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan adalah valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim (Y) dari 52 responden Uji validitas untuk instrumen variabel Kerjasama Tim (Y) menggunakan rtabel sebesar 0,2732 dengan df = n-2 yaitu 52-2 = 50 dan taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga. Hasil dari uji validitas variabel Kerjasama Tim (Y) dapat diketahui bahwa nilai rhitung dari seluruh pernyataan dalam kuesioner tentang variabel Kerjasama Tim (Y) lebih besar dari rtabel dan taraf signifikasi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan adalah valid.

Uji Reliabilitas Variabel Kepribadian (X) pada *Cronbach Alpha* terdapat angka 0,949 untuk variabel Kepribadian (X)yang artinya hasil perhitungan realibilitas lebih besar dari 0,60 (0,949 > 0,60), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel Kepribadian (X) reliabel.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dalam uji normalitas, yaitu dengan cara analisis grafik dan analisis statistik. Uji normalitas ini akan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (> 0,05) maka nilai residual berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (< 0,05) maka nilai residual tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas di atas diketahui bahwa nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05 (0,200 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji regresi Linear Sederhana diketahui konstanta sebesar 24,009 yang menunjukkan bahwa jika variabel Kepribadian bernilai nol atau tetap maka akan meningkatkan Kerjasama Tim sebesar 24,009%.

Koefisien regresi tersebut bernilai positif yaitu sebesar 0,116, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh kepribadian terhadap kerjasama tim adalah positif, artinya semakin tinggi kepribadian di Dewatering Pada PT. Adaro *Services* Kabupaten Tabalong, maka semakin tinggi pula tingkat kerjasama timnya. Dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel diatas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel kepribadian terhadap kerjasama tim dengan pengaruh yang kuat.

Uji hipotesis diketahui bahwa nilai thitung sebesar 5,629 lebih besar dari nilai ttabel 1,676 (5,629 > 1,676) dengan nilai sigifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh kepribadian terhadap kerjasama tim di Dewatering Pada PT. Adaro *Services* Kabupaten Tabalong, karena nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga H0 ditolak dan Ha diterima

**BAB V**

**PENUTUP**

## **Kesimpulan**

## Berdasarkan hasil pembahasan maka ditarik kesimpulan :

* + - 1. Ada pengaruh kepribadian terhadap Kerjasama tim di dewatering pada PT Adaro Services Kabupaten Tabalong.
      2. Besarnya Pengaruh Kepribadian terhadap Kerjasama tim di dewatering pada PT Adaro services Kabupaten Tabalong adalah sebesar 37,6%, sisanya sebesar 62,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar dari variabel yang diuji, artinya variabel Kepribadian (X) mempunyai hubungan yang cukup dengan variabel Kerjasama Tim (Y). dari nilai *Adjusted R Square.*

1. **Saran**
2. Dari hasil uji indikator Kepribadian di dapat nilai yang paling rendah adalah indikator sikap stabilitas emosional yang belum stabil, cara memperbaiki stabilitas emosional yang belum stabil dengan cara jadilah diri sendiri,berbesar hati menerima kritikan dari orang lain,ungkapkan segala perasaan dan luapkan segala emosi,yakinkan diri untuk siap dengan segala resiko, dan pilih pergaulan yang baik.
3. Dari hasil uji indikator Kerjasama tim di dapat nilai yang paling rendah adalah indikator kerjasama dengan cara mengarahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.

**DAFTAR PUSTAKA**

A.C.Panggiki., B. (2017).Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB BUMI PUTERA 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA*, 3018-3027.

Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Bawono, Anton. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.

Bohlander, George., and Snell, Scott. (2013). *Principles of Human Resource. Management, 15th ed.* Mason, OH: South Western – Cengage Learning

Carol, F. d. (2013). Insights from a Database of Lashkar-e Taiba and Hizb-ul Mujahideen. *Jounal of Strategic Studies*.

Christiono, N. d. (2011). Hubungan Antar Pusat Kendali Internal Dengan Kematangan Karir Pada Siswa Kelas XII SMK Kristen 1 Klaten*.* *Jurnal Penelitian*. BIBLIOGRAPHY 14345

Dewi, Millia (2010). *Teori & Pengukuran Pengetahuan,Sikap dan Prilaku Manusia*.Yogyakarta: Nuha Medik

Daft, Richad. L. (2000). *Management, Alih Bahasa Emil Salim*. Jakarta : Penerbit Erlangga

Diana, Tjiptono. (2001). *Total Qualityn Management*. Yogyakarta : Andy

Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, 4th Edition.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hermanto. (2020). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Infiniti Marine* di Kota Batam.

Jauhar, A. S. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prestasi Pustaka.

Judge, R. d. (2016). *Organization Behavior.* New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Longdong, N. G., & Tawas, H. N. (2021). Analisis Economic Value Added (Eva) dan Market Value Added(MVA) Sebagai Alat Pengukur Kinerja Keuangan Pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk*.* *Jurnal EMBA*, 9(4),1153-1164.

L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011). *Human Resource Management (*Ed.10). Jakarta : Salemba Empat.

Mangkunegara, A. A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.

Muhsin, N., & Sutomo, Y. (2016). Pengaruh kepribadian dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dimoderasi budaya organisasi pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Winong Kabupaten Pati. Current Research *Journal of Economic Theory,* 3(3), 84-92.

Musriha. (2013). The Impact of Individual Charackteristics and Organization Culture on Performance and Career Development of Employess Case studies Five Star Hotel in Surabaya Indonesia*.* IOSR *Jounal of Business and Management,* 2319-7668.

Muthalib, A. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum (PU)* Kabupaten Enrekang.

Montolalu, R., Kawet, L., & Nelwan, O. (2016). Pengaruh kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan dan pariwsata provinsi sulawesi utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *4*(1).

Robbins, S. P., Coulter, M. (2016). *Manajemen, Edisi 13* *Jilid 1.* Jakarta: Erlangga

Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. *10 th Edition.* Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Rosida, & Haryanti, I. (2020). Pengaruh Promosi Online dan Persepsi Harga Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus Pada Nithalian Collection Bima), Vol. 1 No. 2. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 150-160.

Peeters et al, (2006).Personality And Team Performance. *Jurnal of Personality*, 377-396

Satyarini, P. (2017). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim Melalui Komitmen Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Psikolog*, 23-24.

Sibarani, E. M. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas, Budaya Organisasiterhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Kantor Regional 1 Medan. *skripsi.* Medan *:* Universitas Sumatera Utara

Susanti, W. d. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal emas*, 224-234.

Sulistio, H., Assa, A. F., & Herdiansyah, M. I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Indonesia, Tbk. *Manajemen Bisnis Kompetensi.*

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono . (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono . (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono . (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono . (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Tracy. (2006). Organization Behaviour*.* *Tjia Fie Tjio S.KOM, M.M*, 36-38.

Umar, H. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, 11th Edition.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

**DAFTAR LAMPIRAN**

**Lampirn 1. Kuesioner Penelitian**

**KUESIONER**

1. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :……………………………………………

Alamat : .............................................................

Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan

Umur : ................................................. Tahun

Pendidikan : .............................................................

Lama Bekerja :………………………………

1. PETUNJUK PENGISIAN

Silahkan memberi tanda ceklis ( √ ) pada kolom yang sesuai penilaian Anda. Tidak ada jawaban benar atau salah. Pemilihan kolom mencerminkan penilaian Anda dengan kriteria sebagai berikut.

1. KETERANGAN

SS : Sangat setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak setuju

STS : Sangat tidak setuju

**1. Pernyataan tentang Kepribadian (X)**

**a. Extraversi**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | PERNYATAAN | ALTERNATIF JAWABAN | | | | |
| SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Hubungan atasan dengan karyawan bisa terjalin dengan baik dengan adanya komunikasi |  |  |  |  |  |
| 2 | Hubungan antar karyawan bisa terjalin dengan baik dengan komunikasi |  |  |  |  |  |
| 3 | Saya selalu percaya diri dalam melakukan suatu pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 4 | Saya selalu dapat bersosialisasi dengan karyawan yang lain |  |  |  |  |  |
| 5 | Karyawan yang memiliki karakter pemalu tidak dapat berkomunikasi dengan baik |  |  |  |  |  |
| 6 | Karyawan yang tidak memiliki keberanian sulit melakukan komunikasi dengan baik |  |  |  |  |  |
| 7 | Saya dapat bersikap tenang dalam menghadapi masalah |  |  |  |  |  |

**b. Keramahan**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | PERNYATAAN | ALTERNATIF JAWABAN | | | | |
| SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Saya selalu bersikap ramah kepada teman yang lain |  |  |  |  |  |
| 2 | Saya selalu terbuka terhadap gagasan, kritik, dan saran dari orang lain |  |  |  |  |  |
| 3 | Saya selalu percaya kepada orang lain dalam melakukan pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 4 | Karyawan yang bersikap tidak ramah akan sulit untuk bekerja sama dengan orang lain |  |  |  |  |  |
| 5 | Karyawan yang bersikap antagonis / pemarah sangat dihindari dari perusahaan |  |  |  |  |  |

**c. Kehati-hatian**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | PERNYATAAN | ALTERNATIF JAWABAN | | | | |
| SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | karyawan yang selalu berhati-hati dapat bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 2 | karyawan yang selalu berkompoten dalam setiap pekerjaan akan sangat membantu dalam bekerja |  |  |  |  |  |
| 3 | Karyawan yang tidak pernah menyerah dalam melakukan suatu pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 4 | Karyawan yang selalu mudah diatur akan mudah bekerja sama dengan orang lain |  |  |  |  |  |
| 5 | Karyawan yang tidak dapat diatur akan memilki sifat yang tidak baik dalam bekerja |  |  |  |  |  |
| 6 | Karyawan yang tidak dapat diandalkan akan menyulitkan dalam pekerjaan |  |  |  |  |  |

**d.** **Stabilitas Emosional**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | PERNYATAAN | ALTERNATIF JAWABAN | | | | |
| SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Karyawan yang selalu bersikap tenang akan mampu menahan emosi |  |  |  |  |  |
| 2 | Karyawan yang selalu bersikap percaya diri akan mampu melakukan suatu pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 3 | Karyawan akan merasa aman apabila dalam bekerja tidak ada yang mengganggu |  |  |  |  |  |
| 4 | Karyawan yang bersikap gugup akan mempengaruhi hasil pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 5 | Karyawan mempunyai sikap cemas atau depresi akan mempengaruhi pekerjaan |  |  |  |  |  |
| 6 | Karyawan yang selalu melakukan tindakan tidak aman akan diingatkan dengan cara menegur |  |  |  |  |  |

**e. Keterbukaan pada pengalaman**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | PERNYATAAN | ALTERNATIF JAWABAN | | | | |
| SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Karyawan menunjukan sikap kreatif dalam menekuni bidang pekerjaan yang diberikan perusahaan |  |  |  |  |  |
| 2 | Karyawan yang merasa ingin tau dapat belajar kepada orang yang lebih berpengalaman |  |  |  |  |  |
| 3 | Karyawan yang selalu bersikap peka akan mudah bekerja dengan orang lain dan pengertian |  |  |  |  |  |

**2.** **Pernyataan tentang Kerjasama Tim (Y)**

**a.** **Kejasama**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | PERNYATAAN | ALTERNATIF JAWABAN | | | | |
| SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Saya selalu bertanggung jawab untuk menciptakan kerjasama yang baik |  |  |  |  |  |
| 2 | Saya selalu berkontribusi baik tenaga atau pikiran untuk mencapai kualitas kerjasama tim yang baik |  |  |  |  |  |
| 3 | Semua tim selalu berkeinginan untuk mengarahkan kemampuannya dalam bekerja sama |  |  |  |  |  |

**b. Kepercayaan**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | PERNYATAAN | ALTERNATIF JAWABAN | | | | |
| SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Semua karyawan selalu bersikap jujur agar terciptanya rasa saling percaya kepada timnya |  |  |  |  |  |
| 2 | Semua karyawan mendapatkan Pembagian tugas untuk mencapai tujuan bersama tim |  |  |  |  |  |
| 3 | Karyawan menunjukan integritas kerja yang baik untuk mengebangkan perusahaan |  |  |  |  |  |

**c. Kekompakan**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | PERNYATAAN | ALTERNATIF JAWABAN | | | | |
| SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | Semua karyawan selalu ketergantungan didalam setiap tugas yang dilakukan bersama tim |  |  |  |  |  |
| 2 | Semua karyawan selalu memperlihatkan hasil kerja didalam kekompakan tim |  |  |  |  |  |
| 3 | Semua karyawan selalu berkometmen untuk mencapai tujuan yang akan dicapai sebuah tim |  |  |  |  |  |

**Lampiran 2. Hasil Kuesioner**

***1.* Variabel Kepribadian (X)**

***a. Extraversi* ( X1)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No Responden** | *Extraversi* ( X1) | | | | | | | |
| 1 | X1P1 | X1P2 | X1P3 | X1P4 | X1P5 | X1P6 | X1P7 | Total (X1) |
| 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 25 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 29 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 31 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 |
| 10 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 31 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 31 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 31 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 32 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 33 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 30 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 30 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 29 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 33 |
| 32 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 33 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 32 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 34 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 34 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 34 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 43 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 32 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 28 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 49 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 51 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |

**b.Keramahan (X2)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No Responden | Keramahan ( X2) | | | | | |
| 1 | X2P1 | X2P2 | X2P3 | X2P4 | X2P5 | Total (X2) |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 18 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 20 |
| 6 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 20 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 13 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 20 |
| 14 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 15 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 19 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 20 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 22 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 19 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 27 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 23 |
| 28 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 22 |
| 29 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 30 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 31 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 33 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 34 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 23 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 22 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 46 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 47 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 23 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 50 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 23 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 |

1. **Kehati-hatian ( X3 )**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No Responden | Kehati-hatian ( X3 ) | | | | | | |
| 1 | X3P1 | X3P2 | X3P3 | X3P4 | X3P5 | X3P6 | Total (X3) |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 25 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 13 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 26 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 26 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 24 |
| 18 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 |
| 21 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 26 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 28 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 25 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 28 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 31 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 32 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 34 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 36 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 37 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 38 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 42 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 46 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 47 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 49 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |

1. **Stabilitas Emosional ( X4)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No Responden | Stabilitas Emosional ( X4) | | | | | | |
| 1 | X4P1 | X4P2 | X4P3 | X4P4 | X4P5 | X4P6 | Total (X4) |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 25 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 24 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 24 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 24 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 13 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 25 |
| 28 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 29 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 30 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 32 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 34 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 37 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 40 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 42 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 43 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 46 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 25 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |

1. **Keterbukaan pada pengalaman ( X5)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No Responden | Keterbukaan pada pengalaman ( X5) | | | |
| 1 | X5P1 | X5P2 | X5P3 | Total (X5) |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 6 | 4 | 5 | 5 | 14 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 13 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 13 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 21 | 5 | 4 | 4 | 13 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 14 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 26 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 27 | 4 | 4 | 3 | 11 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 29 | 4 | 5 | 5 | 14 |
| 30 | 5 | 5 | 4 | 14 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 40 | 4 | 5 | 5 | 14 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 44 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 52 | 5 | 4 | 5 | 14 |

1. **Variabel Kerjasama ( Y)**
   1. **Kejasama (Y1)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No Responden | Kerjasama ( Y1) | | | |
| 1 | Y1P1 | Y1P2 | Y1P3 | Total (Y1) |
| 2 | 4 | 4 | 3 | 11 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 14 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 13 | 4 | 5 | 5 | 14 |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 13 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 13 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 26 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 11 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 13 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 40 | 4 | 5 | 5 | 14 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 47 | 5 | 5 | 4 | 14 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 49 | 5 | 4 | 4 | 13 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 15 |

* 1. **Kepercayaan ( Y2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No Responden | Kepercayaan ( Y2 ) | | | |
| 1 | Y2P1 | Y2P2 | Y2P3 | Total |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 11 |
| 6 | 4 | 5 | 5 | 14 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 13 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 16 | 3 | 4 | 4 | 11 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 13 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 21 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 13 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 11 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 31 | 5 | 5 | 4 | 14 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 36 | 4 | 5 | 5 | 14 |
| 37 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 42 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 44 | 5 | 4 | 4 | 13 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 46 | 4 | 4 | 5 | 13 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 15 |

* 1. **Kekompakan (Y3)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No Responden | Kekompakan ( Y3) | | | |
| 1 | Y3P1 | Y3P2 | Y3P3 | Total (Y3) |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 11 |
| 6 | 4 | 5 | 5 | 14 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 13 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 16 | 3 | 4 | 4 | 11 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 13 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 21 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 13 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 27 | 4 | 2 | 4 | 10 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 31 | 5 | 5 | 4 | 14 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 36 | 4 | 5 | 5 | 14 |
| 37 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 42 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 44 | 5 | 4 | 4 | 13 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 46 | 4 | 4 | 5 | 13 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 14 |
| 51 | 5 | 5 | 5 | 15 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 15 |

**Lampiran 4. Hasil Analisis SPSS**

* + - 1. **UJI VALIDITAS**
  1. **Variabel X**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Item\_1 | Item\_2 | Item\_3 | Item\_4 | Item\_5 | Item\_6 | Item\_7 | Item\_8 | Item\_9 | Item\_10 | Item\_11 | Item\_12 | Item\_13 | Item\_14 | | Item\_15 | Item\_16 | TOTAL\_X |
| Item\_1 | Pearson Correlation | 1 | .590\*\* | .251 | .339\* | .315\* | .369\*\* | .310\* | .270 | .192 | .505\*\* | .251 | .209 | .289\* | .399\*\* | | .331\* | .351\* | .309\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .072 | .014 | .023 | .007 | .025 | .053 | .173 | .000 | .072 | .137 | .037 | .003 | | .017 | .011 | .026 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | | 52 | 52 | 52 |
| Item\_2 | Pearson Correlation | .590\*\* | 1 | .251 | .430\*\* | .372\*\* | .431\*\* | .310\* | .353\* | .256 | .505\*\* | .251 | .376\*\* | .372\*\* | .399\*\* | | .551\*\* | .551\*\* | .403\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .072 | .001 | .007 | .001 | .025 | .010 | .067 | .000 | .072 | .006 | .007 | .003 | | .000 | .000 | .003 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | | 52 | 52 | 52 |
| Item\_3 | Pearson Correlation | .251 | .251 | 1 | .372\*\* | .537\*\* | .399\*\* | .328\* | .444\*\* | .457\*\* | .381\*\* | 1.000\*\* | .258 | .621\*\* | .290\* | | .360\*\* | .259 | .567\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .072 | .072 |  | .007 | .000 | .003 | .018 | .001 | .001 | .005 | .000 | .064 | .000 | .037 | | .009 | .063 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | | 52 | 52 | 52 |
| Item\_4 | Pearson Correlation | .339\* | .430\*\* | .372\*\* | 1 | .425\*\* | .297\* | .139 | .493\*\* | .421\*\* | .514\*\* | .372\*\* | .156 | .547\*\* | .558\*\* | | .357\*\* | .359\*\* | .517\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .014 | .001 | .007 |  | .002 | .033 | .326 | .000 | .002 | .000 | .007 | .270 | .000 | .000 | | .009 | .009 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | | 52 | 52 | 52 |
| Item\_5 | Pearson Correlation | .315\* | .372\*\* | .537\*\* | .425\*\* | 1 | .624\*\* | .456\*\* | .402\*\* | .577\*\* | .650\*\* | .537\*\* | .445\*\* | .415\*\* | .489\*\* | | .615\*\* | .526\*\* | .608\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .023 | .007 | .000 | .002 |  | .000 | .001 | .003 | .000 | .000 | .000 | .001 | .002 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | | 52 | 52 | 52 |
| Item\_6 | Pearson Correlation | .369\*\* | .431\*\* | .399\*\* | .297\* | .624\*\* | 1 | .382\*\* | .303\* | .425\*\* | .559\*\* | .399\*\* | .440\*\* | .447\*\* | .427\*\* | | .485\*\* | .533\*\* | .590\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .007 | .001 | .003 | .033 | .000 |  | .005 | .029 | .002 | .000 | .003 | .001 | .001 | .002 | | .000 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | | 52 | 52 | 52 |
| Item\_7 | Pearson Correlation | .310\* | .310\* | .328\* | .139 | .456\*\* | .382\*\* | 1 | .466\*\* | .603\*\* | .407\*\* | .328\* | .366\*\* | .500\*\* | .400\*\* | | .385\*\* | .378\*\* | .362\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .025 | .025 | .018 | .326 | .001 | .005 |  | .001 | .000 | .003 | .018 | .008 | .000 | .003 | | .005 | .006 | .008 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | | 52 | 52 | 52 |
| Item\_8 | Pearson Correlation | .270 | .353\* | .444\*\* | .493\*\* | .402\*\* | .303\* | .466\*\* | 1 | .678\*\* | .535\*\* | .444\*\* | .222 | .637\*\* | .526\*\* | | .328\* | .274\* | .516\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .053 | .010 | .001 | .000 | .003 | .029 | .001 |  | .000 | .000 | .001 | .115 | .000 | .000 | | .018 | .049 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | | 52 | 52 | 52 |
| Item\_9 | Pearson Correlation | .192 | .256 | .457\*\* | .421\*\* | .577\*\* | .425\*\* | .603\*\* | .678\*\* | 1 | .484\*\* | .457\*\* | .301\* | .567\*\* | .548\*\* | | .321\* | .221 | .498\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .173 | .067 | .001 | .002 | .000 | .002 | .000 | .000 |  | .000 | .001 | .030 | .000 | .000 | | .020 | .115 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | | 52 | 52 | 52 |
| Item\_10 | Pearson Correlation | .505\*\* | .505\*\* | .381\*\* | .514\*\* | .650\*\* | .559\*\* | .407\*\* | .535\*\* | .484\*\* | 1 | .381\*\* | .316\* | .501\*\* | .541\*\* | | .612\*\* | .481\*\* | .527\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .005 | .000 | .000 | .000 | .003 | .000 | .000 |  | .005 | .022 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | | 52 | 52 | 52 |
| Item\_11 | Pearson Correlation | .251 | .251 | 1.000\*\* | .372\*\* | .537\*\* | .399\*\* | .328\* | .444\*\* | .457\*\* | .381\*\* | 1 | .258 | .621\*\* | .290\* | | .360\*\* | .259 | .567\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .072 | .072 | .000 | .007 | .000 | .003 | .018 | .001 | .001 | .005 |  | .064 | .000 | .037 | | .009 | .063 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | | 52 | 52 | 52 |
| Item\_12 | Pearson Correlation | .209 | .376\*\* | .258 | .156 | .445\*\* | .440\*\* | .366\*\* | .222 | .301\* | .316\* | .258 | 1 | .269 | .350\* | | .539\*\* | .576\*\* | .490\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .137 | .006 | .064 | .270 | .001 | .001 | .008 | .115 | .030 | .022 | .064 |  | .053 | .011 | | .000 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | | 52 | 52 | 52 |
| Item\_13 | Pearson Correlation | .289\* | .372\*\* | .621\*\* | .547\*\* | .415\*\* | .447\*\* | .500\*\* | .637\*\* | .567\*\* | .501\*\* | .621\*\* | .269 | 1 | .440\*\* | | .415\*\* | .350\* | .611\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .037 | .007 | .000 | .000 | .002 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .053 |  | .001 | | .002 | .011 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | | 52 | 52 | 52 |
| Item\_14 | Pearson Correlation | .399\*\* | .399\*\* | .290\* | .558\*\* | .489\*\* | .427\*\* | .400\*\* | .526\*\* | .548\*\* | .541\*\* | .290\* | .350\* | .440\*\* | 1 | | .331\* | .443\*\* | .468\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .003 | .003 | .037 | .000 | .000 | .002 | .003 | .000 | .000 | .000 | .037 | .011 | .001 |  | | .016 | .001 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | | 52 | 52 | 52 |
| Item\_15 | Pearson Correlation | .331\* | .551\*\* | .360\*\* | .357\*\* | .615\*\* | .485\*\* | .385\*\* | .328\* | .321\* | .612\*\* | .360\*\* | .539\*\* | .415\*\* | .331\* | | 1 | .646\*\* | .567\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .017 | .000 | .009 | .009 | .000 | .000 | .005 | .018 | .020 | .000 | .009 | .000 | .002 | .016 | |  | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | | 52 | 52 | 52 |
| Item\_16 | Pearson Correlation | .351\* | .551\*\* | .259 | .359\*\* | .526\*\* | .533\*\* | .378\*\* | .274\* | .221 | .481\*\* | .259 | .576\*\* | .350\* | .443\*\* | | .646\*\* | 1 | .486\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .011 | .000 | .063 | .009 | .000 | .000 | .006 | .049 | .115 | .000 | .063 | .000 | .011 | .001 | | .000 |  | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | | 52 | 52 | 52 |
| TOTAL\_X | Pearson Correlation | .309\* | .403\*\* | .567\*\* | .517\*\* | .608\*\* | .590\*\* | .362\*\* | .516\*\* | .498\*\* | .527\*\* | .567\*\* | .490\*\* | .611\*\* | .468\*\* | | .567\*\* | .486\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .026 | .003 | .000 | .000 | .000 | .000 | .008 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |  |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | | 52 | 52 | 52 |
| |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | |  | | | | | | | | | | | | | | |  | | Item\_17 | Item\_18 | Item\_19 | Item\_20 | Item\_21 | Item\_22 | Item\_23 | Item\_24 | Item\_25 | Item\_26 | Item\_27 | TOTAL\_X | | Item\_17 | Pearson Correlation | 1 | .464\*\* | .617\*\* | .450\*\* | .400\*\* | .373\*\* | .478\*\* | -.021 | .438\*\* | .565\*\* | .761\*\* | .504\*\* | | Sig. (2-tailed) |  | .001 | .000 | .001 | .003 | .007 | .000 | .885 | .001 | .000 | .000 | .000 | | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | | Item\_18 | Pearson Correlation | .464\*\* | 1 | .563\*\* | .383\*\* | .452\*\* | .366\*\* | .323\* | .042 | .551\*\* | .491\*\* | .489\*\* | .520\*\* | | Sig. (2-tailed) | .001 |  | .000 | .005 | .001 | .008 | .020 | .770 | .000 | .000 | .000 | .000 | | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | | Item\_19 | Pearson Correlation | .617\*\* | .563\*\* | 1 | .627\*\* | .602\*\* | .367\*\* | .308\* | -.026 | .501\*\* | .581\*\* | .578\*\* | .592\*\* | | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .007 | .027 | .854 | .000 | .000 | .000 | .000 | | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | | Item\_20 | Pearson Correlation | .450\*\* | .383\*\* | .627\*\* | 1 | .527\*\* | .317\* | .382\*\* | -.223 | .428\*\* | .399\*\* | .527\*\* | .497\*\* | | Sig. (2-tailed) | .001 | .005 | .000 |  | .000 | .022 | .005 | .112 | .002 | .003 | .000 | .000 | | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | | Item\_21 | Pearson Correlation | .400\*\* | .452\*\* | .602\*\* | .527\*\* | 1 | .434\*\* | .362\*\* | .101 | .327\* | .429\*\* | .500\*\* | .446\*\* | | Sig. (2-tailed) | .003 | .001 | .000 | .000 |  | .001 | .008 | .475 | .018 | .002 | .000 | .001 | | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | | Item\_22 | Pearson Correlation | .373\*\* | .366\*\* | .367\*\* | .317\* | .434\*\* | 1 | .706\*\* | .075 | .527\*\* | .613\*\* | .606\*\* | .524\*\* | | Sig. (2-tailed) | .007 | .008 | .007 | .022 | .001 |  | .000 | .596 | .000 | .000 | .000 | .000 | | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | | Item\_23 | Pearson Correlation | .478\*\* | .323\* | .308\* | .382\*\* | .362\*\* | .706\*\* | 1 | -.048 | .371\*\* | .370\*\* | .523\*\* | .535\*\* | | Sig. (2-tailed) | .000 | .020 | .027 | .005 | .008 | .000 |  | .733 | .007 | .007 | .000 | .000 | | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | | Item\_24 | Pearson Correlation | -.021 | .042 | -.026 | -.223 | .101 | .075 | -.048 | 1 | -.020 | .085 | -.047 | .288\* | | Sig. (2-tailed) | .885 | .770 | .854 | .112 | .475 | .596 | .733 |  | .890 | .551 | .742 | .039 | | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | | Item\_25 | Pearson Correlation | .438\*\* | .551\*\* | .501\*\* | .428\*\* | .327\* | .527\*\* | .371\*\* | -.020 | 1 | .573\*\* | .638\*\* | .544\*\* | | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .000 | .002 | .018 | .000 | .007 | .890 |  | .000 | .000 | .000 | | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | | Item\_26 | Pearson Correlation | .565\*\* | .491\*\* | .581\*\* | .399\*\* | .429\*\* | .613\*\* | .370\*\* | .085 | .573\*\* | 1 | .675\*\* | .564\*\* | | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .003 | .002 | .000 | .007 | .551 | .000 |  | .000 | .000 | | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | | Item\_27 | Pearson Correlation | .761\*\* | .489\*\* | .578\*\* | .527\*\* | .500\*\* | .606\*\* | .523\*\* | -.047 | .638\*\* | .675\*\* | 1 | .568\*\* | | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .742 | .000 | .000 |  | .000 | | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | | TOTAL\_X | Pearson Correlation | .504\*\* | .520\*\* | .592\*\* | .497\*\* | .446\*\* | .524\*\* | .535\*\* | .288\* | .544\*\* | .564\*\* | .568\*\* | 1 | | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .039 | .000 | .000 | .000 |  | | N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | | \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | | \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | |

**b.**Variabel (Y)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | | | | | | |
|  | | Item\_28 | Item\_29 | Item\_30 | Item\_31 | Item\_32 | Item\_33 | Item\_34 | Item\_35 | Item\_36 | TOTAL\_Y |
| Item\_28 | Pearson Correlation | 1 | .594\*\* | .673\*\* | .556\*\* | .543\*\* | .653\*\* | .556\*\* | .531\*\* | .653\*\* | .756\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Item\_29 | Pearson Correlation | .594\*\* | 1 | .725\*\* | .658\*\* | .711\*\* | .591\*\* | .658\*\* | .729\*\* | .591\*\* | .836\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Item\_30 | Pearson Correlation | .673\*\* | .725\*\* | 1 | .530\*\* | .508\*\* | .591\*\* | .530\*\* | .488\*\* | .591\*\* | .745\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Item\_31 | Pearson Correlation | .556\*\* | .658\*\* | .530\*\* | 1 | .690\*\* | .687\*\* | 1.000\*\* | .644\*\* | .687\*\* | .866\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Item\_32 | Pearson Correlation | .543\*\* | .711\*\* | .508\*\* | .690\*\* | 1 | .677\*\* | .690\*\* | .978\*\* | .677\*\* | .870\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Item\_33 | Pearson Correlation | .653\*\* | .591\*\* | .591\*\* | .687\*\* | .677\*\* | 1 | .687\*\* | .646\*\* | 1.000\*\* | .860\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Item\_34 | Pearson Correlation | .556\*\* | .658\*\* | .530\*\* | 1.000\*\* | .690\*\* | .687\*\* | 1 | .644\*\* | .687\*\* | .866\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  | .000 | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Item\_35 | Pearson Correlation | .531\*\* | .729\*\* | .488\*\* | .644\*\* | .978\*\* | .646\*\* | .644\*\* | 1 | .646\*\* | .848\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  | .000 | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| Item\_36 | Pearson Correlation | .653\*\* | .591\*\* | .591\*\* | .687\*\* | .677\*\* | 1.000\*\* | .687\*\* | .646\*\* | 1 | .860\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  | .000 |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| TOTAL\_Y | Pearson Correlation | .756\*\* | .836\*\* | .745\*\* | .866\*\* | .870\*\* | .860\*\* | .866\*\* | .848\*\* | .860\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |  |
| N | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 | 52 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | |

**2. UJI RELIABILITAS**

**a. Variabel (X)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .949 | 27 |

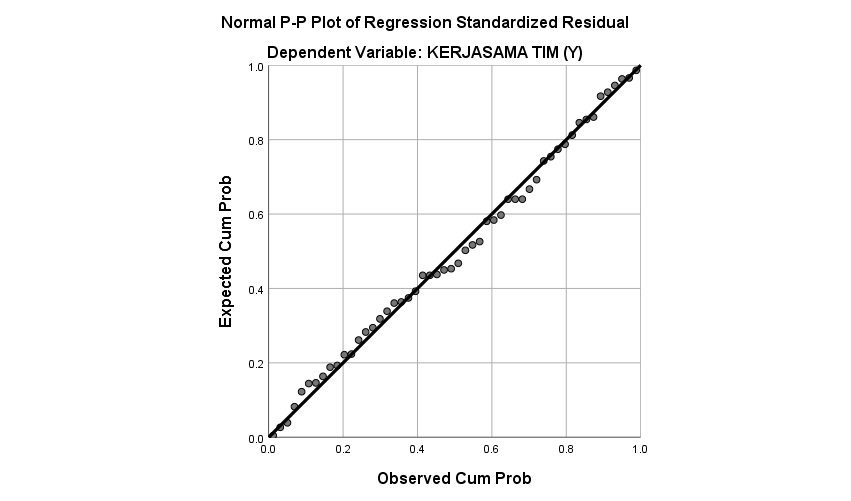
* 1. **Variabel (Y)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .945 | 9 |

**3. UJI ASUSMIS KLASIK**

* 1. **Uji Normalitas Dengan Kolmogorov Smirnov**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 52 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 3.13658398 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .052 |
| Positive | .052 |
| Negative | -.046 |
| Test Statistic | | .052 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200c,d |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

* 1. **Uji Normalitas Diagram P Plot**

1. **UJI ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 24.009 | 3.094 |  | 7.760 | .000 |
| KEPRIBADIAN (X) | .116 | .021 | .623 | 5.629 | .000 |
| a. Dependent Variable: KERJASAMA TIM (Y) | | | | | | |

1. **UJI HIPOTESIS**
   * + - 1. **Uji Hipotesis (Uji-T)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 24.009 | 3.094 |  | 7.760 | .000 |
| KEPRIBADIAN (X) | .116 | .021 | .623 | 5.629 | .000 |
| a. Dependent Variable: KERJASAMA TIM (Y) | | | | | | |

* + - * 1. **Uji Koefisien Determinasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .623a | .388 | .376 | 3.168 |
| a. Predictors: (Constant), KEPRIBADIAN (X) | | | | |
| b. Dependent Variable: KERJASAMA TIM (Y) | | | | |

Lampiran 5. Struktur Organisasi Dewatering Pt Adaro Services

|  |
| --- |
| SECTION HEAD |
| NOOR IFANSYAH |

|  |  |
| --- | --- |
| UNIT HEAD CENTRAL | UNIT HEAD NORTHWEST |
| BINSAR MAY SANDHY | DIDIK ARI W. |

GROUP LEADER

GROUP LEADER

|  |
| --- |
| ARIF RAHMAN HAKIM  PORWANTO  YANTO NAFIRES  BUDIANOOR  USETTO  BUDI T |

|  |
| --- |
| FAUZAN .R  FADILES  ZULFIKAR  TAUFIK  GUSTI M.ZAKWAN |

|  |
| --- |
| **CREW PUMPA**  **Central** |

|  |
| --- |
| **CREW PUMPA**  **Northwest** |

|  |
| --- |
| **DEWATERING ADMIN**  MUHAMMAD FERI FAISAL  DEDIN KURNIAWAN  RIZA ABIDIN  SYAHRUDIN |

*Sumber : Dewatering 2022*

**Lampiran 6. Kartu Konsultasi Skripsi**

**Lampiran 7.Surat Izin Penelitian**