

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi tentunya beranggotakan orang-orang yang pastinya mempunyai pekerjaan yang nyata dan dikerjakan secara beruntun guna mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai sebuah tujuan organisasi setiap organisasi tentunya harus memiliki sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu diantaranya sumber energi, tenaga, daya pikir, dan kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan aktivitas atau kegiatan didalamnya. Dari sumber daya tersebut terdapat sumber daya alam, sumber daya keuangan, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, dan sumber daya manusia. Dari sumber daya yang disebutkan tadi, sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia. Hal ini terjadi karena dari sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang yang mempelajari tentang hubungan serta peran pegawai di dalam sebuah organisasi. Dari adanya manajemen sumber daya manusia ini dapat menghasilkan kinerja yang baik dari pegawai terhadap organisasinya. Dalam suatu perusahaan peran dari sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting. Menurut Subekhi dan Jauhar (2012) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah modal dan kekayaan yang penting dari suatu aktivitas manusia. Hal ini dikarenakan manajemen sumber daya manusia mengatur seluruh tenaga kerja yang ada di dalam sebuah organisasi, sehingga dapat terwujudnya tujuan dari organisasi dan

kerjasama tim yang baik didalamnya.

Cara dari manajemen sumber daya manusia untuk menghasilkan kinerja yang baik dari pegawai pada sebuah organisasi yaitu dengan cara penilaian atau reward dan pemberian balas jasa atau bonus bagi setiap pegawai di organisasi tersebut sesuai dengan kemampuan kinerjanya. Organisasi merupakan sebuah kesatuan kinerja yang di koordinasi secara sadar dan nyata serta batasan yang tanggap dan cepat merespon terhadap suatu pekerjaan yang ada, bekerja secara giat untuk mencapai suatu tujuan. Semua aktivitas yang dikerjakan oleh pegawai ialah di dasari dan ditentukan oleh karakter dari masing-masing individualnya yang menjadi bagian diorganisasinya. Sebuah organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi bagi karakter dari sebuah pemimpin ataupun anggotanya. Pada tugas dan tanggung jawab bagi sebuah pegawai yang sudah ikut bergabung di sebuah organisasi juga berguna untuk penentu tercapainya sebuah tujuan organisasi. Agar suatu kegiatan berjalan dengan lancar sebuah organisasi harus mempunyai pegawai yang berwawasan luas serta mempunyai keterampilan yang tinggi dan juga mampu mengelola dan mengoprasionalkan sebuah organisasi sehingga menghasilkan pegawai yang sangat optimal.

PT. POS Indonesia adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan jasa pengiriman. Di tengah kemajuan teknologi, informasi dan komunikasi pada zaman ini PT POS Indonesia Persero yang telah lama berdiri di Indonesia salah satunya yang berada di daerah Gianyar mengalami tantangan yang kian membesar. Berbagai perangkat komunikasi yang semakin canggih menjadikan masyarakat mulai

meninggalkan layanan pengiriman surat. Kemunculan sebuah organisasi baru yang menawarkan layanan pengiriman barang dan uang yang sejenis tersebut membuat sebuah persaingan semakin tinggi. Hal ini menuntut organisasi agar dapat meningkatkan keunggulan pelayanan dan potensi dari sebuah kinerja pegawaiya.

Kinerja pegawai adalah sebuah hasil kerja dari para pegawai yang di nilai dari segi kualitas maupun kuantitas. Berdasarkan standarisasi kerja yang telah ditentukan oleh pihak organisasi. Peningkatan ataupun penurunan kinerja pada pegawai dapat di pengaruhi dari karakter individunya masing-masing atau dari suasana tempat kerjanya. Kinerja yang baik ialah kinerja yang secara optimal yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya sebuah tujuan organisasi. Dalam penelitian ini yang meliputi kinerja pegawai yaitu berupa kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama. Keberhasilan dari suatu perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan dapat di lihat dari data keterlambatan pegawai. Di mana dari data pegawai yang terlambat tersebut kita bisa melihat kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai. Dari segi kehadiran yang diberikan kepada seorang pegawai dalam pekerjaannya tentu saja menjadikan bukti bagaimana dia bertanggung tanggung jawab atas apa yang diberikan perusahaan dalam segi kedisiplinan atas waktu. Jika pegawai hadir dan selesai mengerjakan tugas dengan tepat waktu maka tujuan dari suatu perusahaan akan cepat terwujud, begitu pula sebaliknya jika seorang pegawai sering datang terlambat dan tidak mampu mengerjakan tugasnya pada jam kerja yang telah ditentukan maka akan menunda tujuan yang akan di capai

oleh suatu perusahaan. Oleh karena itu data keterlambatan pegawai dapat menjadi tolak ukur dalam sebuah penilaian kinerja karena keterlambatan pegawai berhubungan dengan kehadiran. Berikut adapun data keterlambatan dari pegawai yang bekerja pada Kantor POS Indonesia (Persero) daerah Gianyar yang ditunjukkan pada Tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Data Keterlambatan Pegawai**  
**PT POS Indonesia (Persero) Gianyar**

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Pegawai Terlambat	Persentase
1	2	3	4 = 2x3	5	6 = 5/4 x 100%
Januari	34	26	884	28	3.17%
Februari	34	22	784	30	3.83%
Maret	34	23	482	33	4.22%
April	34	21	714	32	4.48%
Mei	34	25	850	31	3.65%
Juni	34	26	884	29	3.28%
Juli	34	26	884	32	3.62%
Agustus	34	24	816	30	3.68%
September	34	23	782	31	3.96%
Oktober	34	25	850	32	3.76%
November	34	26	884	29	3.28%
Desember	34	24	816	30	3.68%
Jumlah	34	291	9930	370	44.61%
Rata-Rata	2.83	24.25	287.5	30.83	3.72%

Sumber: PT POS Indonesia (Persero) Gianyar

Dari Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat keterlambatan pegawai pada PT POS Indonesia Persero daerah Gianyar dari bulan Januari sampai bulan Desember 2020 ialah cenderung berfluktuasi setiap bulan dengan rata-rata sebesar 3,72%. Sedangkan keterlambatan yang di tolerir oleh

pimpinan perusahaan adalah 2%. Menurut Flippo (2001), apabila keterlambatan 0 sampai 2% masih di anggap baik, sedangkan 3 sampai 10 persen di anggap tinggi, di atas 10% di anggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti bahwa tingkat keterlambatan pada PT POS Indonesia Persero Gianyar tergolong tinggi, hal ini menjadikan turunnya kinerja pegawai, karena tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai.

Tentunya penurunan kinerja ini diakibatkan oleh faktor-faktor tertentu yang menjadi hambatan didalamnya, baik itu dari karakteristik individunya atau kurangnya kerjasama tim di dalam tempat kerja. Karakteristik individu dan kerjasama tim yang baik menjadi perhatian khusus pada sebuah organisasi, sebab pada hal ini mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Ketidaksesuaian karakteristik individu dan kerjasama tim dapat menimbulkan ketidaknyamanan bagi pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, sehingga para pegawai tidak dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Salah satu yang menjadi faktor penentu turunnya kinerja pegawai ialah dari karakteristik individu. Dari setiap usaha untuk mempelajari mengapa orang berperilaku seperti itu, maka yang mereka lakukan dalam organisasi yaitu dengan cara memahami bagaimana perbedaan individu tersebut. Karakter berasal dari kata yunani *Character*, yang pada awalnya digunakan tanda terkesan atas koin. Dan yang lebih umum yaitu datang berarti titik dimana suatu hal tersebut di beritahu terpisah dari orang lain. Terdapat dua pendekatan saat berhadapan dengan karakter moral seseorang. Etika normative melibatkan standar moral yang mampu menunjukkan perilaku benar atau salah

ini merupakan tes perilaku yang tepat dan dapat menentukan mana yang benar dan mana yang salah.

Pengertian dari karakteristik individu ini adalah suatu perwatakan ataupun kepribadian yang sangat khusus dari seseorang. Baik dan buruknya dari karakteristik dari setiap individu itu sangat tergantung pada bagaimana dari seseorang tersebut mengaplikasikannya di dalam kehidupannya. Karakteristik individu merupakan minat, bakat, sikap serta kebutuhan yang di bawa seseorang di dalam situasi kerja. Minat merupakan sikap yang membuat seseorang senang akan objek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Pastinya setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan, serta kemampuan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan ini tentunya akan terbawa ke dalam dunia kerja yang berbeda, meskipun mereka bekerja pada tempat yang sama. Karakteristik individu di dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, pengalaman kerja, serta pendidikan.

Karakteristik individu ini merupakan perbedaan dari satu individu dengan individu lainnya seperti dalam hal pemikiran, perilaku dan bakat kreatif yang di miliki perorangan. Menurut Robins (2003) karakteristik individu adalah perbedaan dari masing-masing pegawai sehingga mempengaruhi dalam perilaku kerjanya satu dengan lainnya. Karakteristik individu yang berbeda-beda merupakan latar belakang dari diri individu yang di bawa individu dalam melakukan pekerjaannya sehingga tingkat kinerjanya pun berbeda-beda. Hal ini tentunya berpengaruh dengan tingkat pendidikan yang dilakukan oleh pegawai. Jika pegawai menempuh pendidikan dengan jenjang yang lebih tinggi maka pegawai memperoleh bekal yang lebih

luas serta wawasan yang lebih mengenai suatu pekerjaan yang akan ia geluti di tempat kerja tersebut. Tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kinerja yang sesuai dengan tuntutan perusahaan. Hal ini di dukung oleh teori Robbins, dkk (2016) yang menyatakan bahwa karakteristik individu termasuk *motivation* faktor, yaitu teori yang melihat kondisi individu. Untuk memahami perilaku individu, cara memandang ke objek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang di lihat, perlu mengkaji berbagai karakteristik yang melekat pada individu yang meliputi sikap, persepsi dan kepribadian. Pada saat pegawai merasa memiliki kebutuhan yang harus di penuhi maka akan semakin menciptakan motivasi yang tinggi untuk bekerja secara optimal, dengan begitu dapat meningkatkan kineja pegawai. Salah satu indikator yang tercermin pada karakteristik individu yaitu dari tingkat pendidikan yang di tempuh oleh pegawainya. Berikut adapun tingkat pendidikan dari pegawai pada PT POS Inonesia Persero daerah Gianyar yang dapat di lihat pada Tabel 1.2 berikut ini.

**Tabel 1.2**  
**Data Tingkat Pendidikan Pegawai**  
**PT POS Indonesia (Persero) Gianyar**

No	Uraian	Pendidikan Umum					Jumlah
		S2	S1	Diploma	SLTA	SLTP	
1	Postal	-	-	2	5	-	7
2	Pegawai	2	6	4	-	-	12
3	Oranger Locket	-	2	5	-	-	7
4	Oranger Antaran	-	-	-	6	-	6
5	OS (Satpam)	-	-	1	1	-	2
Jumlah		2	8	12	12	-	34

Sumber: PT POS Indonesia (Persero) Gianyar

Kemudian berdasarkan hasil survey yang dilakukan di lapangan pada kasus PT POS Indonesia (Persero) Gianyar yang terlihat pada Tabel 1.2 dikatakan masih rendahnya tingkat pendidikan yang dilakukan oleh pegawai yang menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti halnya dalam pembagian karakteristik pekerjaan dan pembagian karakter tugas yang tidak sesuai dengan karakteristik individunya masing-masing. Hal ini juga dikatakan oleh ketua SDM jika terdapat perbedaan kinerja antara pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi di banding dengan yang dibawahnya. Dengan begini karakteristik individu tentunya berpengaruh pada kinerja pegawai yang di dukung oleh penelitian dari Handayati (2016) Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Hajati, Wahyu dan Wahyuni (2018) menyatakan bahwa Karakteristik Individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya faktor yang menunjukkan penyebab terjadinya penurunan kinerja pegawai yaitu adanya kerjasama tim yang merupakan kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satuan organisasi. Peranan kerjasama tim ini untuk mempermudah manajer (atasan) dan pegawai (bawahan) dalam rangka mengambil sebuah keputusan. Tentunya dalam bagaimana cara untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Dalam hal ini organisasi harus membentuk dua macam tim diantaranya tim masa depan dan tim masa kini. Dimana dari adanya tim masa depan ini bertanggung jawab pada mengelola inovasi yang dihasilkan oleh tim masa depan.

Kerjasama dalam tim merupakan sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu – individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa adanya kerjasama yang baik tidak akan munculnya ide – ide cemerlang. Sebagaimana yang dikatakan Buana dalam Bachtiar (2019) bahwa kerjasama merupakan sinergitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide – ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan.

Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu. Definisi ini memiliki tiga komponen. Pertama, dibutuhkan dua orang atau lebih. Kedua, orang – orang dalam sebuah tim memiliki interaksi regular. Ketiga, orang – orang dalam sebuah tim memiliki tujuan yang sama.

Penyelenggaraan kerjasama tim dilakukan karena pada saat ini tekanan persaingan sangat meningkat, para ahli menyatakan bahwa keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada kerjasama tim dari pada bergantung pada individu – individu yang menonjol. Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang – orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang di sebut dengan tim.

Kerjasama tim akan menjadi bentuk organisasi pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan. Terkadang pada tempat kerja lebih menghendaki partisipan yang mempunyai sifat kritis, hati-hati dan teliti serta menuntun individu yang menyukaiantang, mampu bekerjasama dengan baik

terhadap masing-masing individu yang ada dalam organisasi dan dapat bekerja pada lingkungan yang tidak terstruktur atau yang tidak pasti. Selain itu setiap anggota yang ada dalam organisasi dapat bekerja dengan tekanan kerja yang berat ataupun persaingan yang sangat tinggi yang diharapkan mereka mampu menghadapi pekerjaan yang sangat beragam dan sangat bervariasi. Hal ini juga sangat sesuai dengan peranan karakteristik individu yang kreatif.

Menurut Poernomo dalam Tenner dan Detoro (2006) *team work is a group of individuals working together to reach a common goal*. Definisi dari kerjasama tim tersebut menjelaskan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja serta untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim dari pada melakukannya seorang diri. Kerjasama tim merupakan kemampuan yang di miliki suatu kelompok kerja atau tim kerja di dalam sebuah organisasi untuk mencapai sebuah tujuan, visi, dan misi yang sama. Kerjasama tim di dalam penelitian ini meliputi kerjasama, kepercayaan, kekompakan, kejujuran, dan pemberian tugas.

Kerjasama tim merupakan keterlibatan beberapa orang dalam berkontribusi melaksanakan tugas dari perusahaan guna mencapai visi misi perusahaan dan mempersembahkan hasil kerja yang optimal. Dengan adanya kerjasama tim dalam sebuah perusahaan akan dapat tercapainya tujuan perusahaan yang efektif. Performa seseorang akan lebih terlihat apabila dibandingkan langsung dengan pegawai lainnya di dalam tim penilaian kerja ditunjukan untuk menilai kualitas dan kuantitas kerja para pegawai dengan membandingkan kemampuan pegawai pada rekan-rekannya yang lain.

Kerjasama tim yang bagus akan mampu meningkatkan kinerja pegawai Rachmawati (2014).

Kerjasama tim merupakan cara kerjasama antar pegawai yang tergabung dalam sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja seorang pegawai. Kerjasama tim ini berpengaruh pada pemberian tugas pada pegawainya. Jika kerjasama tim ini tidak dilakukan dengan baik maka akan mengakibatkan tertundanya sebuah pekerjaan dan akan berdampak pada pencapaian tujuan dari sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil survey dan wawancara peneliti kepada 12 orang pegawai dari PT POS Indonesia Persero Gianyar, terdapat 80% pegawai yang menyatakan bahwa terdapat permasalahan dalam kerjasama tim yaitu pada pemberian tugas, di mana dalam PT POS Indonesia Persero Gianyar masih belum adanya pembagian tugas secara merata pada setiap pegawainya dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawainya sehingga menyebabkan terhambatnya sebuah tujuan organisasi. Dengan tidak adanya pemberian tugas yang merata akan mengakibatkan tugas atau pekerjaan tersebut terbengkalai. Hal ini tentunya sangat tidak baik jika terjadi di dalam sebuah organisasi. Dan dalam hal pemberian tugas pun pimpinan harus paham dengan kemampuan karakteristik individunya agar pegawai mampu menyelesaikan tugas tersebut dengan tepat waktu. Dari adanya kerjasama tim yang baik maka tugas yang diberikan oleh pimpinan atau atasan akan cepat selesai dibandingkan kerja secara individu.

Hal ini menjadi perhatian khusus bagi pimpinan agar lebih memperhatikan kerjasama antar anggotanya sehingga dapat mempengaruhi

kinerja dari pegawainya. Dan hal ini juga di dukung dengan penelitian dari Buana (2019) Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Letsoin dan Sari (2020) Kerjasama Tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari data keterlambatan pegawai, tingkat pendidikan, dan beberapa kejadian yang peneliti dapatkan di atas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja dalam PT POS Indonesia Persero daerah Gianyar masih belum optimal. Oleh karena itu berdasarkan pernyataan di atas tadi maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Pengaruh Karakteristik Individu dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT POS Indonesia Persero Daerah Gianyar”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sebagaimana yang sudah dijelaskan tadi pada bagian latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh karakteristik individu dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. Dari penjelasan tersebut dapat di ambil rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. POS Indonesia daerah Gianyar?
- 2) Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. POS Indonesia daerah Gianyar?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari penjelasan yang sudah dijelaskan tadi pada bagian latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh karakteristik individu dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. Dari penjelasan tersebut

dapat di ambil, tujuan penelitian ini yaitu untuk:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada PT POS Indonesia daerah Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada PT POS Indonesia daerah Gianyar

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada:

- 1) Universitas Mahasaraswati Denpasar

Dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap disiplin ilmu manajemen dan juga dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam menganalisis pengaruh karakteristik individu dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada PT POS Indonesia daerah Gianyar.

- 2) Perusahaan PT POS Indonesia daerah Gianyar

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dalam menganalisis kinerja dari masing-masing pegawai dan apabila perusahaan mengalami kesulitan di bagian sumber daya manusia mungkin ini dapat menjadi alternative bagi perusahaan dalam pengambilan sebuah keputusan.

- 3) Bagi Peneliti / Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian-penelitian yang akan datang, khususnya bagi mahasiswa yang tertarik dengan sumber daya manusia dan mejadikan ini sebagai bahan referensi bagi

peneliti untuk pengaruh karakteristik individu dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada PT POS Indonesia daerah Gianyar.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theor*)

*Goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1978 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi, sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Di samping itu, teori ini menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat di pandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin di capai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

*Goal setting theory* berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerjanya. Temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa individu di beri tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat di capai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup dalam menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja.

### 2.1.2 Karakteristik Individu

#### 1) Pengertian karakteristik individu

Menurut Handoko (2012) karakteristik individu merupakan sikap, minat, serta kebutuhan yang di bawa seseorang di dalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang oleh objek atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh rasa senang bahkan cenderung untuk mencari objek yang di senangi.

Menurut Robins (2003) karateristik individu adalah perbedaan dari masing – masing pegawai sehingga mempengaruhi dalam perilaku kerjanya satu dengan lainnya. Karakteristik individu yang berbeda-beda merupakan latar belakang dari diri individu yang di bawa individu dalam melakukan pekerjaanya sehingga tingkat kinerjanyaapun berbeda-beda.

Sedangkan menurut Hurriyati (2005) karakter individu ialah proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi dan menerima barang atau jasa serta pengalaman individu merupakan faktor interpersonal yang menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi karakteristik individunya.

Berdasarkan dari hasil beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah sikap, bakat, minat yang dimiliki dari masing – masing individu atau orang yang mempengaruhi proses psikologi yang dapat berpengaruh pada kinerja masing – masing.

## 2) Indikator Karakteristik Individu

Menurut Molan (2010) megatakan perbedaan karakteristik individu ini berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lainnya. Yang termasuk dalam indikator karakteristik individu diantaranya:

### a) Usia

Pada usia ini terdapat dua tipe pegawai yaitu pegawai professional dan pegawai non profesional. Kepuasan cenderung meningkat pada seorang individu menjadi profesional dengan bertambahnya usia mereka.

### b) Jenis kelamin

Tidak ada bukti yang mengatakan bahwa dari jenis kelamin seorang individu mempengaruhi kepuasan kerja. Jenis kelamin tidak memengaruhi kepuasan kerja maupun tingkat produktifitas pekerjaan melainkan mempengaruhi tingkat *turnover* dan tingkat absensi dari seorang pegawai.

### c) Status kawin

Status perkawinan ini menyebabkan meningkatnya tanggung jawab seorang individu. Hal ini pada dasarnya menyebabkan seorang pegawai yang sudah memiliki sebuah keluarga akan merasakan pekerjaan itu sangat penting dan berharga, sehingga menentukan bagaimana tingkat kepuasan kerja dari mereka.

### d) Pengalaman kerja

Masa kerja sangat berpegaruh positif bagi kepuasan kerja. Apalagi dari banyaknya pengalaman kerja yang sudah pernah dilakukan

maka tingkat kepuasan cenderung tinggi begitu juga sebaliknya. Apabila dari seorang pegawai merasa puas atas kinerjanya maka pegawai tersebut akan merasa senang untuk tetap bekerja di dalam organisasi.

e) Pendidikan

Pendidikan yang tinggi menimbulkan kepuasan kerja tersendiri karena dari mengenyam pendidikan tersebut banyak masalah yang dapat di atasi di dalam sebuah organisasi karena pada masa seorang pegawai tersebut mengenyam pendidikan ia sudah banyak mempelajari hal-hal yang akan dia hadapi di dalam organisasi.

Sedangkan menurut Robbins (2003), indikator karakteristik individu meliputi:

a) Sikap

Sikap individu berasal dari hal – hal atau akibat – akibat yang berhubungan dengan perasaannya, seperti, senang atau suka terhadap suatu hal, baik yang berwujud maupun abstrak baik benda hidup ataupun benda mati.

b) Minat

Minat merupakan keinginan dan kecenderungan seseorang untuk melakukan perilaku dan untuk berkembang dan maju dalam beraktifitas.

c) Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat di nikmati, pengembangan intelektual dan waktu untuk

keluarga.

d) Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seseorang pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya baik secara mental maupun fisik.

### 2.1.3 Kerjasama Tim

1) Pengertian kerjasama tim

Menurut Surianti dan Hidayat dalam Tracy (2017) *teamwork* adalah suatu kegiatan yang dilakukan dan di kelola oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Pada kerjasama tim ini dapat meningkatkan komunikasi antara bagian-bagian dari seluruh organisasi. Biasanya tim kerja ini memiliki perbedaan keahlian sehingga menjadikan kekuatan dalam mencapai sebuah tujuan dari suatu organisasi tersebut.

Sebagaimana yang dikatakan Buana dalam Davis (2019) bahwa, kerjasama adalah keterlibatan dari mental dan emosional individu di dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi dan tanggung jawab dalam mencapai sebuah tujuan.

Buana dalam Septhen dan Timothy (2019) menyatakan *teamwork* adalah kelompok yang usaha – usaha individualnya menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual. Kerjasama tim menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang di capai oleh sebuah tim lebih baik dari pada kinerja secara individu di suatu

organisasi.

Buana dalam Dewi (2019) kerja tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus di organisasi dan di kelola dengan baik. Tim beranggotakan orang – orang yang memiliki keahlian yang berbeda – beda dan dikoordinasikan untuk bekerjasama dengan pimpinan. Terjadi ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Setiap tim atau individu sangat berhubungan erat dengan kerjasama yang di bangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja. Dalam kerjasama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerjasama pada kerja tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerjasama tim.

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah bentuk kerjasama dari beberapa orang pada sebuah perusahaan atau organisasi yang mempunyai tujuan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab lebih dari pada kerja secara mandiri atau individu.

## 2) Manfaat kerjasama tim

Manfaat dari kerjasama tim menurut Kaswan (2014):

- a) Menghasilkan kinerja yang lebih baik, membuat tim lebih efisien dalam pengerjaan tugasnya, menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, meningkatkan produktivitas dengan jumlah yang

besar dan memungkinkan pertumbuhan yang lebih besar di dalam sebuah organisasi.

- b) Kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang tidak bisa dilakukan seorang diri.
- c) Cenderung menghasilkan produk atau pelayanan yang lebih terpadu pada pengguna akhir.
- d) Meningkatkan pembelajaran baik individu atau organisasi.

Kerjasama tim ini membantu seorang individu atau organisasi belajar dan tumbuh serta saling berbagi pengetahuan, ide, misi, dan sasaran.

- e) Meningkatkan inovasi. Yang sebenarnya terjadi ketika orang-orang dengan berbagai pengalaman, pengetahuan, serta perspektif bekerjasama untuk mencapai sebuah tujuan dan sasaran bersama.

### 3) Indikator kerjasama tim

Menurut Surianti dan Hidayat dalam Dewi (2017) menyatakan indikator-indikator dari kerjasama tim ialah sebagai berikut:

- a) Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim agar lebih efektif dari pada kerja secara individu.

- b) Kepercayaan

Kepercayaan atau *trust* ialah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dilakukan.

- c) Kekompakan

Kekompakan adalah cara kerjasama secara teratur dan rapi serta

bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya saling mengikat satu sama lain.

d) Kejujuran

Dari adanya kejujuran antar anggota dalam tim dapat menimbulkan rasa saling percaya satu sama lain dari anggota satu ke anggota yang lain.

e) Pemberian tugas

Pemberian tugas yaitu memberi kepercayaan pada anggota tim agar mampu menyelesaikan semua tugas dengan baik.

Menurut West (dalam Hatta dkk, 2017) menetapkan indikator – indikator kerja sama tim sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

- a) Tanggung jawab, yaitu secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerjasama yang baik.
- b) Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
- c) Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

#### 2.1.4 Kinerja Pegawai

1) Pengertian kinerja pegawai

Kinerja ialah hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan selama periode tertentu yang dapat di ukur melalui kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan. Kinerja adalah tingkat pencapaian dari suatu hasil atas

pelaksanaan dari suatu organisasi. Kinerja adalah tingkat dari keberhasilan pegawai dari pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat ataupun kemampuan, namun hasil dari perwujudan bakat atau kemampuan individu itu sendiri. Kinerja ialah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau riil.

Menurut Syauqi dalam Mangkunegara (2019) pengertian kinerja ialah hasil dari kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai dari sebuah pegawai organisasi dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Priansa (2014) pada dasarnya kinerja ialah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam membuat tugasnya. Kinerja merupakan tingkat dari keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari kinerja tersebut dapat memberikan ukuran dari hasil bukti yang telah di kehendaki baik tercapai atau tidaknya serta sejauh mana pemegang pekerjaan yang telah mencapai tujuan tersebut. Dan hal ini pula bisa menjadi dasar atas pemberian informasi umpan balik yang akan digunakan untuk memantau diri mereka sendiri.

Dari pengertian beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai ialah hasil dari pencapaian tugas ataupun tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai yang di ukur lewat kualitas ataupun kuantitas dalam suatu waktu periode tertentu.

## 2) Faktor-fator yang mempengaruhi kinerja pegawai

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tercapainya

kinerja dari pegawai. Menurut Syauqi dalam Mangkunegara (2019)

a) Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan dari pegawai itu sendiri terdiri dari potensi intelegent quotient (IQ), serta kemampuan keterampilan dan pengetahuan. Yang berarti pegawai dengan IQ yang di atas rata – rata (IQ110-120) dengan mengenyam pendidikan yang mendukung untuk pekerjaan yang terampil dalam pengerjaan tugasnya maka akan lebih gampang dalam mencapai kinerja yang diharapkan tersebut. Oleh sebab itu pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya masing-masing.

b) Faktor motivasi

Motivasi ini terbentuk dari sikap seseorang dalam menyikapi situasi kerjanya. Dengan artian seorang pegawai harus memiliki sikap mental yang siap siaga dan mampu secara fisik serta memahami tujuan utama dari target kerja yang akan di capai dan mampu memanfaatkan atau menciptakan situasi kerja yang baru dan menyenangkan. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan diri dari pegawai terutama pegawai untuk mencapai prestasi kerja dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berprestasi ialah dorongan dari dalam diri pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik agar bisa mencapai tujuan dari kinerja tersebut.

Menurut Simanjuntak (2011) kinerja juga dapat dipengaruhi dari beberapa faktor diantaranya:

a) Kemampuan dan keterampilan individu

Kemampuan dan keterampilan individu merupakan kemampuan dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan.

b) Faktor dukungan organisasi

Kondisi serta syarat kerja dari tiap orang juga sangat tergantung pada dukungan organisasi berupa menyediakan sarana dan prasarana pengorganisasian kerja, kenyamanan lingkungan kerja, kondisi dan syarat kerja.

c) Faktor psikologis

Kinerja dari perusahaan ataupun perorangan sangatlah tergantung pada kemampuan psikologisnya. Seperti persepsi, sikap, dan motivasinya.

3) Indikator kinerja pegawai

Pada kinerja pegawai di ukur sesuai dengan kepentingan organisasinya masing – masing sehingga indikator dari pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan perusahaan tersebut. Menurut Setyawati dkk dalam Mondy, Noe, Premeaux (2018) mengatakan bahwa ukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara :

a) Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan erat hubungannya dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan dari pegawai dengan waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh pegawai dengan jumlah tertentu dengan di dasari oleh standar yang telah ditetapkan dari organisasi.

b) Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan ini berkaitan dengan standar hasil kerja yang berhubungan dengan mutu yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Dengan arti lain kualitas pegawai di lihat dari kemampuan pegawai itu sendiri dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar seperti ketelitian, kelengkapan, kerapian, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi tersebut.

c) Ketepatan waktu

Pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dan tanggung jawabnya pada waktu yang telah ditentukan dan secara maksimal menggunakan sisa waktu untuk aktivitas yang lainnya yang bermanfaat.

d) Kemandirian

Kemandirian ini erat kaitannya dengan kemampuan seorang pegawai untuk bekerja dan mengemban tanggung jawab secara mandiri dengan meminimalisir bantuan dari orang lain.

e) Inisiatif

Inisiatif muncul dari dalam diri sendiri guna untuk memutuskan untuk melakukan tugas yang di terima atau yang di berikan tanpa harus di beritahu atau di perintah.

f) Kerjasama

Erat hubungannya dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan rekan kerja atau tim kerja lainnya.

Menurut Subekhi dan Jauhar (2012) kinerja pegawai memiliki lima indikator, yaitu:

a) Kuantitas hasil pekerjaan.

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

b) Kualitas hasil pekerjaan

Setiap pegawai dalam organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Pegawai memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

c) Ketepatan Waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu tentunya akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah kualitas hasil dari suatu pekerjaan.

d) Kehadiran

Adapun di berbagai perusahaan yang mementingkan kehadiran

pegawai. Karena kehadiran bisa di lihat bahwa pegawai tersebut memiliki kerajinan pada absen sehingga dapat di lihat pada data keterlambatan pegawainya. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran pegawai selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja pegawai dapat ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam kesehariannya.

e) Kemampuan kerjasama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau bahkan lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

## 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

- 1) Peoni (2014) Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado). Variabel yang digunakan adalah Karakteristik Individu ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado). Dengan mengambil populasi dan sampel sebanyak 32 orang. Jenis penelitian ini menggunakan teknis analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, dan uji hipotesis. Dari penelitian ini diperoleh hasil variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 2) Hajati, Wahyu, Wahyuni (2018) Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). Variabel yang digunakan ialah Karakteristik Individu ( $X_1$ ), Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ), Karakteristik Organisasi ( $X_3$ ), Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). Dengan mengambil populasi dan sampel sebanyak 39 orang. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian sebab akibat (*causal research*), uji validitas dan reliabilitas dan uji regresi berganda. Dari penelitian ini variabel karakteristik individu tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel karakteristik pekerjaan dan variabel karakteristik organisasi terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- 3) Damuri, Suwasono, Musafik (2017) Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Nurul Hayat Kediri. Variabel yang digunakan adalah karakteristik individu ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Nurul Hayat Kediri. Penelitian ini menggunakan populasi dan sampel sebanyak 30 orang. Jenis penelitian ini menggunakan metode analisis data berupa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Dari penelitian ini

memperoleh hasil bahwa variabel karakteristik individu dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 4) Chairy (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Tirta Raya Abadi Medan. Variabel yang digunakan adalah Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ), dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di PT. Tirta Raya Abadi Medan. Populasi pada penelitian ini sebanyak 200 orang dan sampel yang di ambil hanya 30 orang. Jenis penelitian ini menggunakan metode analisis data berupa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis. Dari penelitian ini memperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 5) Handayati (2016) Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan). Variabel yang digunakan adalah Karakteristik Individu ( $X_1$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di bank jatim cabang lamongan (suatu studi pada bank jatim cabang lamongan). Populasi dan sampel pada penelitian ini sebanyak 135 orang. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan analisis regresi linier berganda. Dari penelitian ini memperoleh hasil

bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di bank jatim cabang lamongan.

- 6) Surianti dan Hidayat (2017) Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai pada STMB Multi Smart. Variabel yang digunakan adalah Kerjasama Tim ( $X_1$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada STMB Multi Smart. Penelitian ini menggunakan populasi dan sampel sebanyak 18 responden. Jenis penelitian ini menggunakan metode analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas dan regresi linier berganda. Dari penelitian ini memperoleh hasil bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 7) Letsoin dan Ratnasari (2020) Pengaruh Keterlibatan Pegawai, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Golden Communication Batam. Variabel yang digunakan adalah Keterlibatan Pegawai ( $X_1$ ), Loyalitas Kerja ( $X_2$ ), Kerjasama Tim ( $X_3$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh keterlibatan pegawai, loyalitas kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada PT. Golden Communication Batam. Penelitian ini menggunakan populasi dan sampel sebanyak 50 orang. Jenis penelitian ini menggunakan metode analisis data berupa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji regresi linier berganda. Dari penelitian ini memperoleh hasil bahwa variabel keterlibatan pegawai, loyalitas kerja dan kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 8) Poernomo (2006) Pengaruh Kreativitas Dan Kerasama Tim Terhadap Kinerja Manajer pada PT. Jesslyk Cakes Indonesia cabang Surabaya. Variabel yang digunakan adalah Kreativitas ( $X_1$ ), Kerjasama Tim ( $X_2$ ), Kinerja Manajer ( $Y$ ). Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kreativitas dan kerjasama tim terhadap kinerja manajer pada PT. Jesslyk Cakes Indonesia cabang Surabaya. Dengan menggunakan populasi dan sampel sebanyak 26 responden. Jenis penelitian ini menggunakan regresi linier berganda di mana hasil dari analisis menunjukkan bahwa kreativitas dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajer pada PT. Jesslyk Cakes Indonesia Cabang Surabaya.
- 9) Buana (2019) Pengaruh Kerjasama Tim dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri Medan. Variabel yang digunakan adalah Kerjasama Tim ( $X_1$ ), Komitmen ( $X_2$ ), Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada PT. Trimitra Karya Mandiri Medan. Dengan menggunakan populasi sebanyak 35 orang dan sampel sebanyak 35 orang. Jenis penelitian ini menggunakan metode analisis data berupa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Dimana variabel kerjasama tim dan komitmen sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Trimitra Karya Prima Jaya Mandiri Medan.

- 10) Lawasi dan Triatmanto (2017) Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Hotel Shohid Montana, Malang. Variabel yang digunakan adalah Komunikasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Kerjasama Tim ( $X_3$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di Hotel Syahid Montana, Malang. Penelitian ini menggunakan populasi dan sampel sebanyak 48 orang. Jenis penelitian ini menggunakan metode analisis data berupa regresi linier berganda dan uji hipotesis. Dari penelitian ini memperoleh hasil bahwa variabel komunikasi, motivasi dan kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 11) Syauqi (2019) Pengaruh Analisis Kerjasama Tim, Lingkungan kerja fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Prima Kevin Sejahtera Kabupaten Tegal Variabel yang digunakan adalah Kerjasama Tim ( $X_1$ ), Lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_3$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh analisis kerjasama tim, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada PT. Prma Kevin Sejahtera Kabupaten Tegal. Penelitian ini menggunakan populasi dan sampel sebanyak 30 orang. Jenis penelitian ini menggunakan metode analisis data berupa uji asumsi klasik, analisis regresi dan determinasi. Dari penelitian ini memperoleh hasil bahwa variabel kerjasama tim, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.