EFIKASI DIRI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GERINDO DUTA PRATAMA

Oleh :

GERINOV PRAYOGO

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efikasi diri dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Gerindo Duta Pratama. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif - verifikatif, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi pearson, analisis koefisien determinasi dengan uji hipotesis menggunakan Uji-T dan Uji-F dengan menggunakan software SPSS 17.0.Hasil penelitian yang diperoleh dengan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut : Kinerja karyawan = 3.073 + 0.453*(efikasi) + 0.345*(kerjasama tim) + 15.2% (ε). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja karyawan di PT. Gerindo Duta Pratama adalah kerjasama tim dengan kontribusi 49%.

Kata Kunci : Efikasi Diri, Kerjasama tim, Kinerja karyawan.

SELF EFFICIENCY AND TEAM COOPERATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. GERINOV DUTA PRATAMA

Abstract - *This study aims to determine the self efficacy and teamwork on employee performance at PT. Gerindo Duta Pratama. The method used in this research is descriptive method - verifikatif, sample used in this research is saturated sampling. The analysis used is multiple linear regression analysis, classical assumption test, pearson correlation analysis, determination coefficient analysis by hypothesis test using T-Test and F-Test by using software SPSS 17.0.Result result obtained by multiple linear regression analysis are as follows: Employee performance = 3.073 + 0.453 * (efficacy) + 0.345 * (teamwork) + 15.2% (ε). The results showed that the most dominant influence on employee performance in PT. Gerindo Duta Pratama is teamwork with 49% contribution.*

Keywords: *Self Efficacy, Team Work and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha yang bersifat global saat ini sangatlah ketat dan menuntut daya saing yang tinggi, bagi para perusahaan sebagai pelaku usaha, hal ini mendorong perusahaan untuk menjalankan aktifitas perusahaannya dengan efektif dan seefisien mungkin. Menjalankan aktifitas perusahaan tentu mendambakan manajemen yang selalu berupaya untuk bekerja secara efektif dan efisien, hal ini dilakukan guna mengefektifkan pengeluaran biaya dan mengoptimalkan pendapatan perusahaan.

Aktifitas yang dilakukan oleh perusahaan tidaklah lepas dari berbagai sumber daya yang diperlukan seperti finansial , fisik , manusia dan teknologi . Salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting dalam aktivitas perusahaan adalah sumber daya manusia. Manusia merupakan aset yang perlu diperhatikan oleh perusahaaan dikarenakan sumber daya manusia merupakan penunjang penting aktifitas perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberdayaan manusia dalam aktifitas perusahaan tentulah sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan oleh itu karena setiap lini dari perusahaan memerlukan sumberdaya manusia yang ahli dan kompeten dalam melakukan tugasnya.

Penggunaan sumberdaya yang efisiensi dan efektif sebagaimana yang

diinginkan oleh perusahaan tentu harus di ikuti oleh peningkatan kinerja sumber daya manusia yang di miliki perusahaan. Perusahaan sudah barang tentu harus mencari dan membina sumberdaya manusia yang memiliki potensi dan kemampuan bersaing sebagai tulang punggung penggerak aktifitas menuju keberhasialan perusahaan, Karena tidak dapat dipungkiri keberhasilan perusahaan tidak dapat dilepaskan dari kinerja yang baik dari sumber daya manusia yang dimiliki.

Perusahaan senantiasa berusaha dengan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya, menurut Hoffman dan Jones (2005) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal, yang berasal dari dalam individu atau yang melekat pada individu dan faktor eksternal, faktor kontekstual yang dapat berasal dari fisik dan lingkungan kerja maupun faktor social. Faktor internal karyawan adalah keyakinan diri untuk melaksanakan dan menyelsaikan tugas dengan segenap kemampuan yang dimiliki dan kesanggupan mengerjakan tugas yang di berikan dengan efektif, faktor ini disebut dengan istilah efikasi diri.

Menurut Ghufron dan rini (2010;73) karyawan ataupun individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mampu menyelsaikan pekerjaan ataupun mencapai tujuan dari kinerjanya .Tentunya setiap karyawan memiliki tingkat efikasi yang berbeda pada setiap individu hal ini lah yang harus di perhatikan dan dapat dilihat oleh perusahaan pada setiap karyawannya sejak dini dimulai pada saat perekrutan karyawan oleh perusahaan.

Kinerja juga dapat dilakukan dalam bentuk sebuah tim, bekerja dengan bentuk tim memiliki keuntungan lebih kerena , terbentuk sebuah kerjasama antar anggota. Perusahaan cendrung melakukan ini dengan tujuan agar terbentuk sebuah hubungan interpersonal antar karyawan yang baik, sehingga penyelsaian pekerjaan dengan berbentuk tim dapat membagi beban kerja lebih ringan dan membentuk komunikasi yang baik antar anggota tim guna memperbaiki kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Efikasi Diri

Menurut Bandura (dalam Ghufron & Rini, 2010) Efikasi Diri Merupakan keyakinan diri (sikap percaya diri) terhadap kemampuan sendiri untuk menampilkan tingkah laku yang akan mengarahkannya kepada hasil (kinerja) yang diharapkan.

Menurut Bandura (dalam Ghufron & Rini, 2010:88) berpendapat bahwa efikasi diri pada individu dapat dianalisa berdasarkan indikatornya yaitu

1. Menyelesaikan tugas yang sulit
2. Pantang menyerah
3. Menghindari tugas di luar kemampuan
4. Mampu Memecahkan Masalah
5. Yakin Tujuan Dapat Tercapai
6. Tekun dalam menyelesaikan tugas

Kerjasama tim

Menurut Davis (dalam Dewi, 2006) Kerja sama tim adalah keterlibatan mental dan emosional orang orang di dalam situasi tim yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan tim**.**

Menurut Davis (dalam Dewi;2006) indikator yang menunjang kerjasama tim adalah sebagai berikut:

1. Tanggung jawab
2. Saling berkontribusi
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal

Kinerja karyawan

Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria..

Robbins (2006:260) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif. Definisi Metode Analisis Deskriptif menurut Sugiyono (2009: 35)adalah sebagai berikut:

“Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain”.

Metode deskriptif ditujukan untuk mengetahui efikasi dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan

Sedangkan pengertian metode verifikatif menurut Mashuri (2008) dalam Narimawati Umi (2010:29) adalah sebagai berikut:

“Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan”.

Metode verifikatif untuk mengetahui besarnya efikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini melalui, kuisioner dan observasi, karena peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah lebih lanjut dan data yang disajikan oleh pihak lain.

Jenis data yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah data sekunder mengenai efikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Gerindo Duta Pratama adalah data sekunder.

Penelitian ini menggunakan sampel data Efikasi, Kerjasama tim dan Kinerja karyawan pada PT. Gerindo Duta Pratama. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dari karyawan PT. Gerindo Duta Pratama. Total sampel 53 responden. Rancangan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sementara uji hipotesis menggunakan uji - T serta uji – F dengan tingkat signifikansi 5%. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya efikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan *software SPSS 17.0*, diperoleh hasil uji sebagai berikut:

Kinerja karyawan = 3.073 + 0.453*(Efikasi) + 0.345*(Kerjasama tim) + 15.2% (ε)

C = 3.073 Menunjukkan jika Efikasi dan Kerjasama tim yang bernilai 0 maka pertumbuhan Kinerja karyawan bernilai 3.073

β_1 = 0.453 Menunjukkan besarnya peningkatan Kinerja karyawan jika Efikasi meningkat satu satuan maka diprediksi pertumbuhan Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.453

β_2 = 0.345 Menunjukkan besarnya peningkatan Kinerja karyawan jika Kerjasama tim meningkat satu satuan maka diprediksi pertumbuhan Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.245

ε = 15.2% Variabel lain yang tidak diteliti.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Syarat lolos uji normalitas, nilai probability nya harus lebih besar dari 0,05 (> 5%). dengan menggunakan *software SPSS versi 17.0,* diperoleh hasil perhitungan nilai Kolmogorov sebesar 0.444 lebih besar 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa residu dalam model berdistribusi secara normal, sehingga model telah memenuhi salah satu asumsi untuk dilakukan pengujian regresi.

Uji Multikolinearitas

Dari hasil yang diperoleh tampak tidak ada koefisien korelasi yang kuat antar variabel Efikasi dengan Kerjasama tim, sehingga diduga tidak ada hubungan linier antar variabel independen (bebas). Hasil tersebut menunjukan bahwa tidak ada multikolineritas antar variabel bebas dalam model regresi, sehingga model memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik yang diperoleh tampak titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut bersifat homokedastisitas. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari adanya heteroskedastisitas, sehingga model tersebut memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.

ANALISIS KORELASI

Dari pengujian yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Keeratan hubungan antara Efikasi (X_1) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.913 menunjukan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah tinggi (dalam interval 0.801 – 1,00). Arah hubungan positif antara Efikasi dan Kinerja karyawan menunjukkan tingginya Efikasi akan mempengaruhi meningkat Kinerja karyawan.
2. Keeratan hubungan antara Kerjasama tim (X_2) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.881 menunjukan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah tinggi (dalam interval 0.81 – 1.00). Arah hubungan positif antara Kerjasama tim dan Kinerja karyawan menunjukkan tingginya Kerjasama tim akan mempengaruhi meningkat Kinerja karyawan.
3. Keeratan hubungan antara Efikasi (X_1) dan Kerjasama tim (X_2) dengan Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.921 menunjukan bahwa hubungan antar kedua variabel adalah tinggi (dalam interval 0.81 – 1.00). Arah hubungan positif antara efikasi dan Kerjasama tim dan Kinerja karyawan menunjukkan tingginya efikasi dan kerjasama tim akan mempengaruhi meningkat Kinerja karyawan.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Dari hasil yang diperoleh tampak nilai R-squared sebesar 0.848 atau 84.8% menunjukkan bahwa pengaruh efikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan secara simultan sebesar 84.8%, sedangkan sisanya 15.2% dipengaruhi oleh variabel lain.

PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

- Efikasi terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian secara parsial pengaruh Efikasi terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} = 4.830 > 2.009 (t_{tabel}). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Efikasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

- Kerjasama tim terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian secara parsial pengaruh Kerjasama tim terhadap

Kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung}= 2.176 > 2.009 (t_{tabel}). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kerjasama tim berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Efikasi dan Kerjasama tim Terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian secara simultan pengaruh efikasi dan kerjasama tim terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai f_{hitung} = 139.246 > 3.18 (f_{tabel}). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan pengaruh efikasi dan kerjasama tim berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Efikasi diri yang didalamnya diukur melalui 6 indikator, yaitu dapat menyelesaikan tugas yang sulit, pantang menyerah menghadapi kesulitan, menghindari tugas di luar kemampuan, mampu memecahkan masalah, yakin tujuan tercapai, dan tekun dalam penyelesaian tugas. Indikator mampu memecahkan masalah merupakan skor terendah dengan kategori kurang baik. Namun secara umum semua indikator masuk dalam kategori kurang baik.
2. Kerjasama tim yang didalamnya diukur melalui 3 indikator, yaitu tanggung jawab, saling berkontribusi, dan pengarahan kemampuan secara maksimal. Indikator pengarahan kemampuan secara maksimal memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik. Namun secara umum semua indikator masuk dalam kategori kurang baik.
3. Kinerja karyawan yang didalamnya diukur melalui 5 indikator, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Indikator kemandirian memperoleh persentase terendah dengan kategori kurang baik. Namun secara umum ukuran untuk Kinerja karyawan masuk ke dalam kategori kurang baik.
4. Secara parsial, hubungan antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Gerindo Duta Pratama.
5. Secara parsial, hubungan antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Gerindo Duta Pratama.
6. Secara simultan, hubungan antara efikasi diri dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan positif, hal ini ditunjukkan dengan pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari efikasi diri dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Gerindo Duta Pratama. Secara simultan kerjasama tim memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran bagi pihak PT. Gerindo Duta Pratama mengenai efikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan melalui yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis ingin mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Penerapan efikasi diri masih berjalan kurang baik pada PT. Gerindo Duta Pratama. Perusahaan

sebaiknya mengambil langkah dengan cara memberikan motivasi karyawannya agar mengerjakan tugas dengan rasa tanggung jawab tetapi didukung juga dengan adanya *reward* pada karyawan agar karyawan merasa termotivasi.

2. Kerjasama tim pada PT. Gerindo Duta Pratama berjalan kurang baik. Oleh karena itu sebaiknya pihak perusahaan bisa menciptakan setiap elemen karyawan untuk bersatu menciptakan sebuah tujuan perusahaan yang di harapkan, dengan cara perusahaan mau mengadakan acara rutin tiga bulan sekali seperti *gathering* atau makan bersama yang bertujuan untuk menciptakan suasana yang kondusif serta mempererat hubungan bai kantar karyawaan yang diharapkan mampu meningkatkan kerjasama antar karyawan . Karena dengan terbentuknya kerjasama tim yang baik pekerjaan yang ada bisa terselesaikan lebih cepat.
3. Kinerja karyawan yang ada PT. Gerindo Duta Pratama berada pada kondisi kurang baik. Perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawaanya dengan cara memberikan motivasi lebih kepada karyawaan agar mampu mencapai target yang diinginkan perusahaan. Motivasi bisa didapatkan apabila perusahaan menunjukan kepeduliannya terhadap dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang diperlukan guna meningkatkan kemampuan karyawan, pemberian motivasi wawasan baru guna mengembangkan pola fikir karyawan, serta pemenuhan kebutuhan karyawaan tercukupi oleh perusahaan, namun di lain sisi perusahaan harus tetap tegas dalam memberikan perintah terhadap karyawan agar karyawan mengerjakan tugasnya dengan rasa tanggung jawab serta sesuai dengan SOP yang ada.
4. Pengaruh antara efikasi diri terhadap kinerja karyawan PT. Gerindo Duta Pratama bisa dibilang baik, pada kondisi ini para karyawan harus mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan cepat dan pantang menyerah agar dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab dan kepercayaan diri agar melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga akan berpengaruh baik pada kinerja, hal ini pun harus didukung oleh perusahaan atau atasan dengan memberikan tugas yang jelas serta menjelaskan SOP kepada karyawannya.
5. Pengaruh antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Gerindo Duta Pratama bisa dibilang baik, pada kondisi ini para karyawan harus saling membantu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada agar pekerjaan tersebut dapat cepat selesai. Dengan kondisi ini perusahaan dan karyawan hanya perlu lebih saling mendukung dan sadar akan tanggung jawab yang harus diberikan masing-masing, baik itu perusahaan pada karyawannya maupun tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Caranya dengan pendekatan atasan terhadap bawahan dengan melakukan tukar pikiran atau komunikasi terbuka.
6. Pengaruh antara efikasi diri dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Gerindo Duta Pratama bisa dibilang baik, pada kondisi ini perusahaan harus bisa memberikan keyakinan terhadap karyawannya mampu dalam mengerjakan setiap pekerjaannya dengan bersama – sama untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan dengan cara pelatihan dan pembentukan permainan yang meningkatkan keterampilan dan kekompakan diantara karyawaannya. Perusahaan harus memperbaiki apa yang dirasa kurang dalam memenuhi aspirasi karyawannya dengan sering berkomunikasi dalam wadah yang netral, maupun sebaliknya karyawan pun harus sadar dengan

apa yang diharapkan perusahaan terhadap karyawannya sesuai dengan SOP yang telah disepakati bersama. Dengan begitu tujuan perusahaan akan mudah dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

Alwi, Syafaruddin. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.

Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2009. Manajemen Penelitian. Jakarta : PT RINEKA CIPTA

Buchholz, Steve, 2000. Creating the High Performance Team, John Wiley &Sons, Inc., Canada.

Friedman, Howard S., and Miriam W. Schustack. 2008. Kepribadian: Teori Klasik dan Riset Modern. Terjemahan

Ikarinim Fansiska Dian, dkk. 2006.Personality: Classic Theories and Modern Research. Erlangga, Jakarta.

Ghufron M. Nur, Rini Risnawati S. (2010). *Teori-teori Psikologi*. Ar Ruz Media ,Yogyakarta.

Hofmann, D. A. & Jones, L. M. (2005). Leadership, collective personality, and performance. Journal of Applied Psychology, 3(90), 509–522.

Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., & Hartel, C. E. J. (2002). Emotional intelligence as a moderator of emotional and behavioral reaktions to job insecurity. Academy of Management Review, 3(27), 361-37.

Kaswan, 2017. *Psikologi Industri & Organisasi*, Alfabeta, Bandung.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2003. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia,Cetakan Ketiga, Penerbit PT Refika Aditama, Bandung

Mangkunegara, A. P. 2009.Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, Sjafri. 2007 Kinerja : Apa itu ?

Mulyadi dan J. Setyawan. 2001. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen Sistem Pelipat ganda Kinerja Perusahaan*. edisi 2. Salemba Empat, Jakarta.

Masyhuri dan Zainuddin,M. 2008. Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dan Aplikasi. Bandung: Refika Aditama.

Narimawati, Umi, Sri Dewi Anggadini dan Lina Ismawati. 2010. Penulisan Karya Ilmiah : Panduan Awal menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Aplikasi Pada Fakultas Ekonomi UNIKOM. Bekasi: Penerbit Genesis

Robbins, Stephen P., dan Timothy A. Judge, 2008. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior), Edisi Keduabelas, Penerjemah Diana Angelica, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Robbins, Stephen P. and Timothy A.Judge. Organizational Behavior. New Jersey:Prentice Hall, 2009.

Santrock, J.W. (2007). Psikologi Perkembangan. Edisi 11 Jilid 1. Erlangga, Jakarta.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono 2008. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung. Alfabeta

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Umar Husen. 2005. *Metode Penelitian Aplikasi Dalam Pemasaran.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Umi, Narimawati., Sri Dewi, Anggadini., Linna, Ismawati. 2011, Penulisan Karya Ilmiah, Edisi Pertama, Genesis. Pondok Gede, Bekasi.

Umi Narimawati. 2008. Metodologi Penelitian Kualitatif dan

Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Media.

Umi Narimawati, 2007. Sri Dewi A, Linna Ismawati. 2010. Penulisan Karya Ilmiah. Bekasi: Genesis.

Wahyu, Dwiarko.2012. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan

Yusuf, Nurihsan, 2011. *Teori Kepribadian. Remaja* Rosdakarya, Bandung.