

**HUBUNGAN *INTERPERSONAL TRUST* DENGAN  
KERJASAMA TIM PADA KARYAWAN BAGIAN  
OPERASIONAL PT. BANK RAKYAT INDONESIA  
(PERSERO) Tbk, CABANG ISKANDAR MUDA MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area  
Guna Memenuhi Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

OLEH:

**Fany Dwi Yanti**

17.860.0212



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)24/6/22

## SKRIPSI

### HUBUNGAN INTERPERSONAL TRUST DENGAN KERJASAMA TIM PADA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk, CABANG ISKANDAR MUDA MEDAN

Dipersiapkan dan disusun oleh

Fany Dwi Yanti

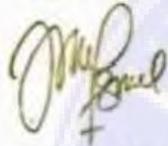
17.860.0212

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 01 April 2022

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



(Shirley Melita Sembiring, S.Psi, M.Psi)

Ketua



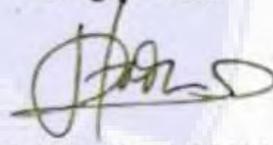
(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

Sekretaris



(Cut Sarah, S.Psi, M.Psi)

Penguji Tamu



(Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu  
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana  
Tanggal, 01 April 2022

Kepala Bagian



(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



(Hasanuddin, Ph.D)

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fany Dwi Yanti  
NIM : 17.860.0212  
Tahun Terdaftar : 2022  
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi  
Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa karya ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 01 April 2022



Fany Dwi Yanti  
178600212

## HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fany Dwi Yanti  
NIM : 17.860.0212  
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**Hubungan *Interpersonal Trust* Dengan Kerjasama Tim Pada Karyawan Bagian Operasional PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Iskandar Muda Medan**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya,

Dibuat di : Medan  
Pada tanggal : 01 April 2022

Yang Menyatakan



(Fany Dwi Yanti)

## HUBUNGAN INTERPERSONAL TRUST DENGAN KERJASAMA TIM PADA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk, CABANG ISKANDAR MUDA MEDAN

Oleh :

FANY DWI YANTI

NPM : 178600212

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *Interpersonal Trust* dengan Kerjasama Tim pada karyawan bagian operasional PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Iskandar Muda Medan. *Interpersonal Trust* adalah suatu kemauan dan keyakinan individu untuk mempercayai, menerima kemampuan serta kata-kata individu lain. Kerjasama Tim adalah individu yang bekerja dalam kelompok dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul atau bergabung bersama-sama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian operasional di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Iskandar Muda Medan sebanyak 35 karyawan dan sampel diambil menggunakan metode *total sampling* dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Metode pengumpulan data melalui penyebaran skala *Interpersonal Trust* dan Kerjasama Tim dengan format Skala Likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi *Pearson Product Moment*. Berdasarkan perhitungan menunjukkan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = 0,643 dengan  $p = 0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan antara *Interpersonal Trust* dengan Kerjasama Tim. Artinya semakin tinggi *interpersonal trust* maka semakin tinggi pula kemampuan kerjasama tim. Sebaliknya, semakin rendah *interpersonal trust* yang dimiliki maka semakin rendah pula kemampuan kerjasama tim.

**Kata kunci :** *Interpersonal Trust* dan Kerjasama Tim

**THE CORRELATIONAL BETWEEN INTERPERSONAL TRUST WITH  
TEAMWORK IN OPERATIONAL EMPLOYEES OF PT. BANK RAKYAT  
INDONESIA (PERSERO) Tbk, CABANG ISKANDAR MUDA MEDAN**

**By :**

**FANY DWI YANTI**

**NPM : 178600212**

**ABSTRACT**

This study aims to find the correlation between Interpersonal Trust and Teamwork on operational section employees of the PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Iskandar Muda Medan. Interpersonal Trust is an individual's willingness and belief to trust, accept the abilities and words of other individuals. Teamwork is individual who work in groups with different abilities, talents, experiences and backgrounds who gather or join together. The population in this study were all of the operational section employees at PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Iskandar Muda Medan. There were 35 employees, which were taken as the sample. Total sampling is the data collection method for this study, with the amount of the sample as many as the population. The method of data collection is through the dissemination of the Interpersonal Trust and Teamwork scale with a Likert Scale format. The data analysis method used in this research is the Correlation Pearson Product Moment. Based on the calculation shows the correlation coefficient ( $r_{xy}$ ) = 0.643 with  $p = 0.000 < 0.05$ . These results indicate that the hypothesis proposed in this study was accepted, namely that there was a correlation between Interpersonal Trust and Teamwork. This means that the higher the interpersonal trust, the higher the teamwork ability. On the other hand, the lower the interpersonal trust you have, the lower the team's ability to work together.

***Keywords: Interpersonal Trust and Teamwork***

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk “Hubungan *Interpersonal Trust* Dengan Kerjasama Tim Pada Karyawan Bagian Operasional PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Iskandar Muda Medan”.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan proposal penelitian ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Dr. Hasanuddin, M.Ag, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Shirley Melita Sembiring, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada penulis.
6. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah berkontribusi memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi penulis hingga

- saat ini dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
7. Kepada pihak PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Iskandar Muda Medan yang sudah bersedia menerima saya untuk melakukan penelitian dilokasi tersebut.
  8. seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Iskandar Muda Medan yang terlibat dalam penelitian.
  9. Kepada Bapak Pasio dan Mamak Sudarmi tercinta yang selalu memenuhi kebutuhan, memberikan kasih sayang, doa dan memotivasi saya hingga saat ini dan berjuang untuk saya tanpa mengenal waktu.
  10. Kepada abang, kakak ipar, dan keponakan saya yang telah memberikan dukungan dan semangat.
  11. Kepada seluruh keluarga besar saya yang sudah membantu memberi semangat dan dukungan, serta memahami saya, sepupu saya yang sudah mau ikut mengerti dengan perjuangan yang saya rasakan sejauh ini.
  12. Kepada nenek angkat saya yaitu Nenek Jenny yang sudah selalu bersedia mempersilahkan saya untuk tinggal disana, dan kepada Ibunda Fairuz yang sudah mau direpotkan dalam menyusun skripsi ini semoga saya bisa membantu kebaikan yang sudah diberikan selama ini.
  13. Kepada teman-teman saya yang berjuang bersama dalam perjalanan skripsi ini yaitu Jenny Aurelia, Galuh Pravita Sari, Fairuz Sadrina, Debi Sabilah, dan teman terdekat saya yang lainnya yang sudah membantu memberi dukungan dan pelajaran berharga untuk saya selama ini.

14. Kepada teman–teman Fakultas Psikologi B Stambuk 17 Universitas Medan Area dan teman–teman Psikologi Industri dan Organisasi Stambuk 17.
15. Kepada Puskesmas Ulumahuam yang telah menolak saya untuk melakukan penelitian dilokasi tersebut, pengalaman seperti ini membuat saya menjadi lebih sabar dan akan menjadi kesan tersendiri untuk saya.

Akhir kata, penulis memohon maaf atas kesalahan dan kekurangan di dalam penulisan ataupun penyusunan proposal penelitian ini. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar dapat melakukan penelitian yang lebih baik lagi. Semoga segala kebaikan dan bantuan yang diberikan akan mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

Medan, 12 November 2021

Penulis

(Fany Dwi Yanti)

## DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iii
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	9
1. Manfaat teoritis.....	9
2. Manfaat praktis.....	9
BAB II.....	11
TINJAUAN PUSTAKA .....	11
A. Kerjasama Tim.....	11
1. Definisi kerjasama tim.....	11
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim .....	12
3. Ciri-ciri kerjasama tim.....	15
4. Aspek-aspek kerjasama tim.....	16
5. Tahap perkembangan kerjasama tim.....	18

B. <i>Interpersonal Trust</i> .....	19
1. Definisi <i>trust</i> .....	19
2. Definisi <i>interpersonal trust</i> .....	20
3. Faktor-faktor <i>interpersonal trust</i> .....	21
4. Dimensi-dimensi <i>interpersonal trust</i> .....	23
C. Hubungan <i>Interpersonal Trust</i> dengan Kerjasama Tim .....	24
D. Kerangka Konseptual .....	25
E. Hipotesis .....	26
BAB III .....	27
METODOLOGI PENELITIAN .....	27
A. Tipe Penelitian .....	27
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	27
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	28
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	29
E. Metode Pengumpulan Data .....	30
F. Validitas dan Reliabilitas .....	32
G. Metode Analisis Data .....	33
BAB IV .....	35
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	35
A. Orientasi Kancha Penelitian .....	35
1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	35
2. Visi dan Misi Perusahaan .....	37
3. Struktur Organisasi BRI Cabang Iskandar Muda Medan .....	38
4. Bagian Operasional BRI Cabang Iskandar Muda Medan .....	38
5. Karyawan .....	39
B. Persiapan Penelitian .....	40
1. Persiapan Administrasi .....	40
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian .....	40

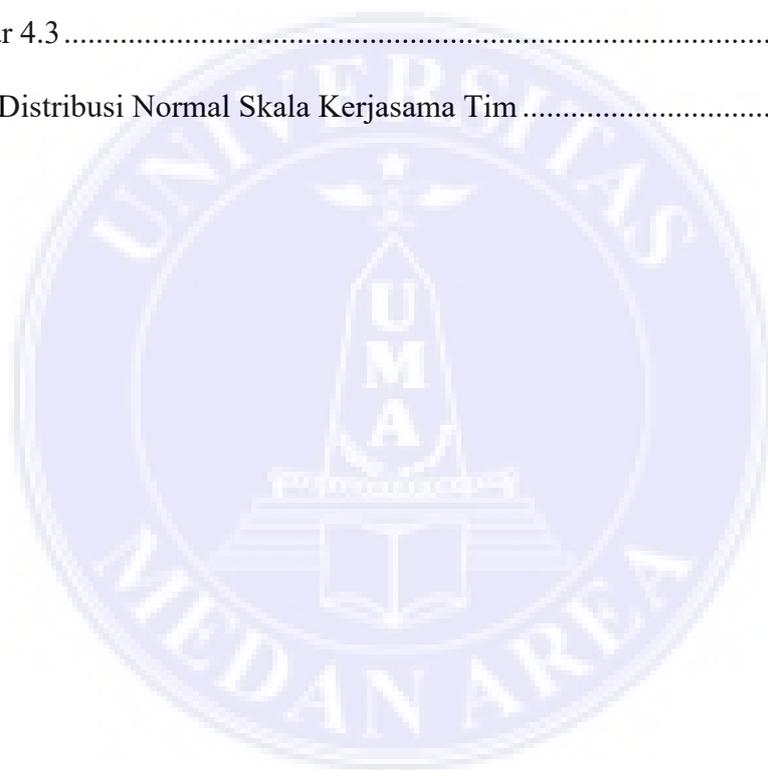
C.	Pelaksanaan Penelitian .....	45
1.	Hasil Uji Validitas Skala <i>Interpersonal Trust</i> .....	46
2.	Hasil Uji Validitas Skala Kerjasama Tim .....	48
D.	Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	50
1.	Uji Asumsi .....	50
a.	Uji Normalitas .....	50
b.	Uji Linearitas .....	51
2.	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	53
a.	Mean Hipotetik.....	53
b.	Mean Empirik.....	53
c.	Kriteria.....	53
E.	Pembahasan.....	55
BAB V.....		58
SIMPULAN DAN SARAN .....		58
A.	Simpulan .....	58
B.	Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA .....		61

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1.....	42
Distribusi Aitem Skala <i>Interpersonal Trust</i> Sebelum Uji Validitas .....	42
Tabel 4.2.....	44
Distribusi Aitem Skala Kerjasama Tim Sebelum Uji Validitas.....	44
Tabel 4.3.....	47
Distribusi Butir Skala <i>Interpersonal Trust</i> Setelah Uji Validitas .....	47
Tabel 4.4.....	49
Distribusi Butir Skala Kerjasama Tim Setelah Uji Validitas.....	49
Tabel 4.5.....	51
Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	51
Tabel 4.6.....	52
Hasil Perhitungan Uji Linearitas.....	52
Tabel 4.7.....	53
Analisa Korelasi <i>Product Moment</i> .....	53
Tabel 4.8.....	55
Hasil Perbandingan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	55

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 .....	38
Struktur Organisasi Bank Rakyat Indonesia Cabang Iskandar Muda.....	38
Gambar 4.2.....	54
Kurva Distribusi Normal Skala <i>Interpersonal Trust</i> .....	54
Gambar 4.3 .....	54
Kurva Distribusi Normal Skala Kerjasama Tim .....	54



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A .....	64
ALAT UKUR PENELITIAN .....	64
LAMPIRAN B .....	72
DISTRIBUTOR SKOR SKALA .....	72
LAMPIRAN C .....	76
HASIL UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS .....	76
LAMPIRAN D .....	84
UJI ASUMSI .....	84
LAMPIRAN E .....	87
HASIL ANALISIS KORELASI <i>PRODUCT MOMENT</i> .....	87
LAMPIRAN F .....	89
SURAT KETERANGAN PENELITIAN .....	89

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perusahaan atau organisasi ialah tempat para sekelompok orang yang bekerja secara terstruktur guna mencapai tujuan bersama. Sebuah pencapaian dari tujuan perusahaan berasal dari potensi atau kekuatan sumber daya manusia dan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki manajemen yang baik dalam bidang sumber daya manusia, hal ini menjadi suatu pokok penting dalam pencapaian tujuan pada organisasi. Salah satu peran penting yang harus dimiliki yaitu sumber daya manusia, dimana dapat berpengaruh dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dan maju atau berkembangnya suatu perusahaan. Oleh karena itu, sangat jelas bahwa sumber daya manusia harus diperhatikan, dikembangkan dan dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, terutama pada kerja tim. Semakin baik kemampuan karyawan pada suatu perusahaan maka semakin baik pula hasil yang diterima oleh perusahaan tersebut.

Dalam suatu lingkup perusahaan, biasanya karyawan bergabung dalam divisi-divisi yang dibentuk oleh perusahaan agar pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif dan efisien. Dengan adanya divisi tersebut diharapkan mereka dapat saling membantu dan bekerjasama antar rekan kerja, dan satu dengan yang lainnya. Kerjasama yang baik diharapkan agar pekerjaan menjadi lebih ringan dan mendapatkan hasil yang baik.

Kerjasama menjadi sebuah kebutuhan penting untuk mewujudkan keberhasilan kerja. Dalam sebuah tim, kerjasama yang terjalin akan menjadikan dorongan-dorongan bagi karyawan didalamnya untuk memiliki energi dan sinergisitas. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide kreatif yang dimiliki oleh tiap-tiap individu. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Bachtiar, (dalam Aziz, 2018) bahwa kerjasama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Kerjasama tim juga menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal-hal yang muncul dari rendahnya kerjasama tim adalah pencapaian target yang terlambat dari waktu yang telah ditetapkan, tidak disiplin dalam menjalankan peraturan, sikap kerja yang tidak mendukung kerja yang positif, serta ketidakterbukaan yang dirasakan mengganggu kelancaran kerja dalam organisasi.

Pada kenyataannya hal ini terjadi pada karyawan di salah satu Bank milik pemerintah Indonesia yaitu PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. (“BRI”, “Bank”, atau “Perseroan) merupakan bank komersial tertua di Indonesia, berdiri sejak 16 Desember 1895 di Purwokerto, Jawa Tengah. Sebagai bank tertua, BRI tetap konsisten dalam memberikan pelayanan, kepada segmen usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) dan komitmen ini berlanjut pada saat BRI menjadi perusahaan publik pada tahun 2003 hingga sekarang.

BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Bank Rakyat Indonesia mempunyai unit kerja yang berjumlah 4.447 buah, yang terdiri dari

1 Kantor Pusat BRI, 12 Kantor Wilayah, 12 Kantor Inspeksi /SPI, 170 Kantor Cabang (dalam negeri), 145 Kantor Cabang Pembantu, 1 Kantor Cabang Khusus, 1 New York Agency, 1 Caymand Island Agency, 1 Kantor Perwakilan Hongkong, 40 Kantor Kas Bayar, 6 Kantor Mobil Bank, 193 P.POINT, 3.705 BRI UNIT dan 357 Pos Pelayanan Desa yang kepemilikannya Bank Rakyat Indonesia (Persero) masih 100% ditangan Pemerintah Republik Indonesia. Oleh karena itu, karyawan yang bekerja di Bank Rakyat Indonesia dituntut harus bisa bekerjasama yang baik dengan kemampuan yang optimal.

Sesuai dengan fakta yang didapatkan pada salah satu kantor cabang dari Bank Rakyat Indonesia adalah kantor cabang yang berada di Jalan Iskandar Muda Medan. Dimana lokasi ini dipilih karena kantor cabang tersebut memiliki persentase pelayanan atau kunjungan yang besar pada jam operasionalnya, sehingga peneliti tertarik ingin melihat dan meneliti permasalahan yang terjadi. Pada keperluan survey awal, peneliti telah memberikan kuesioner *blockage* yang berisikan permasalahan-permasalahan yang sering terjadi dalam organisasi dan telah diberikan kepada 5 orang karyawan bagian operasional. Dalam bagian operasional memiliki macam-macam posisi dan tugas yang secara umum yaitu mendukung sisi bisnis bank, menjalankan proses transaksi nasabah supaya berjalan lancar dan sesuai dengan aturan atau sistem yang ada. Bagian operasional juga menjalankan dan mengerjakan fungsi-fungsi yang ada di dalam bank, mulai dari *teller* yang bertugas melayani transaksi nasabah hingga *cleaning service* yang bertugas menjaga kebersihan bank.

Kuesioner *blockage* yang digunakan berdasarkan hasil adaptasi dari *Unblocking Organizational Questionnaire* (UOQ) yang dikembangkan oleh Dave Francis dan Mike Woodcock (1994), dimana teori yang digunakan untuk mengembangkan kuesioner ini mengacu pada hambatan-hambatan umum yang ditemui oleh organisasi berdasarkan hasil penelitian mereka. Masing-masing topik masalah diuraikan ke dalam 10 pernyataan. Responden diminta untuk memilih pernyataan mana yang menggambarkan situasi permasalahan ditempat mereka bekerja dengan respon setuju atau tidak setuju. Kemudian skor dijumlahkan sehingga skor tertinggi menunjukkan bahwa karyawan mempersepsikan organisasi memiliki permasalahan tersebut. Berdasarkan hasil dari survey awal yang dilakukan dengan memberikan kuesioner *blockage* pada tanggal 09 November 2020 kepada 5 orang karyawan bagian operasional ditemukan bahwa terdapat fenomena masalah yang dapat diangkat oleh peneliti.

Hasil yang didapatkan menyatakan bahwa salah satu skor total tertinggi berada pada variabel Kerjasama Tim yang Rendah dengan nilai 88. Artinya kemampuan kerjasama tim pada karyawan bagian operasional di BRI Cabang Iskandar Muda Medan masih belum optimal. Kemajuan suatu perusahaan termasuk BUMN tidak lepas dari kerjasama yang dilakukan pada bagian operasional tersebut. Posisi-posisi pada bagian operasional BRI Cabang Iskandar Muda seperti manager dan asisten manager, *supervisor*, petugas administrasi, petugas devisa, *customer service*, petugas TKK, *teller*, *payment point*, logistik, SDM, IT, ADK consumer, ADK komersial, *security*, dan *cleaning service*. Meskipun memiliki posisi dan tugas yang berbeda-beda namun tetap berada pada satu struktur

operasional, sehingga antar karyawan dibutuhkan kerjasama dan saling berinteraksi agar terlaksananya fungsi operasional dengan baik. Fenomena yang didapatkan dari lokasi yang akan dilakukan penelitian yaitu setiap karyawan dalam perusahaan masih bekerja dalam lingkungan masing-masing dan ilmu yang didapatkan masih kurang tersampaikan dengan baik.

Untuk hasil *blockage* atau permasalahan diatas diperkuat juga oleh wawancara yang dilakukan kepada karyawan bagian operasional, yaitu:

*“Kalau kami disini kerjanya masih sama tugas masing-masing, apalagi kalau udah mulai sibuk akhir bulan itu uda mulai gak bisa diganggu lagi. Gak semua karyawan disini mau dimintain tolong, terkadang ada yang cuek dan cuma jawab “iya iya” tapi gak ada respon. Jadi kalau menurut saya untuk kekompakkan atau kerjasamanya masih terlihat kurang, karna mungkin ya uda punya tugas masing-masing”.* (wawancara personal, 18 Desember 2020)

*“Disini kan ada bagian masing-masing, jadi terkadang kalau udah masuk waktu kerja ya kerja masing-masing. Terkadang juga kalau ada informasi lama sampainya ke karyawan, jadi saya rasa untuk kompaknya masih kurang meskipun gak semua karyawan seperti itu. Kalau untuk masalah kreativitas saya rasa itu tergantung hasil dari individunya, dan saya kurang mengerti kalau untuk hal itu.”* (wawancara personal, 18 Desember 2020).

Dari hasil wawancara di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa pada organisasi tersebut karyawan merasa kerjasama di dalam organisasinya masih kurang optimal. Dengan adanya hasil wawancara tersebut dapat membantu memperkuat alasan peneliti untuk mengambil variabel permasalahan yang akan diteliti berdasarkan dengan fenomena yang terjadi dalam organisasi yaitu kerjasama tim yang rendah.

Sesuai dengan variabel penelitian yaitu kerjasama tim, hal yang harus diperhatikan menurut Champion (dalam Hardiyati, 2017) dalam bekerja diperlukan interaksi sosial yang meliputi proses interpersonal dengan dukungan sosial

anggota kelompok untuk berbagi tugas dan bekerjasama. Faktor penting untuk menciptakan interaksi dan sinergi diantara anggota tim adalah adanya iklim kepercayaan terhadap rekan kerja atau *interpersonal trust* (Erdem & Ozen, 2003). Maka dari itu dibutuhkan *interpersonal trust* yang tinggi diantara karyawan untuk membangun kerjasama tim yang baik. Ketika *interpersonal trust* terbina dengan baik, maka akan lebih mudah bagi karyawan untuk bekerjasama karena mereka meyakini bahwa rekan kerjanya mampu melaksanakan apa yang menjadi tugasnya dan mereka merasa terdukung dengan rekan kerjanya karena telah percaya.

*Interpersonal trust* merupakan harapan yang dipegang maupun dimiliki oleh individu atau kelompok bahwa kata-kata, janji, pernyataan secara verbal atau tertulis dari orang lain atau kelompok lain dapat diandalkan atau dipercaya (Rotter, dalam Feist & Feist, 2008). Meskipun setiap orang memiliki *job description* atas pekerjaannya masing-masing, namun perusahaan dan instansi terdapat keterkaitan antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain. Maka ketika individu yang dipercaya untuk melakukan tugas tertentu tidak melakukannya dengan baik, maka akan berdampak pada unit atau bagian lain yang berhubungan dengan tugas tersebut sehingga tujuan yang seharusnya ingin dicapai mengalami hambatan. Fenomena yang terjadi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Iskandar Muda Medan juga menunjukkan bahwa rasa saling percaya terhadap rekan kerja masih belum optimal, terlihat dari masing-masing karyawan yang masih ragu ketika memberikan tugas kepada rekannya. Dan terlihat pula dari masing-masing karyawan yang kurang memberikan informasi kepada sesama rekan kerjanya.

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan berhubungan dengan *interpersonal trust* memposisikan kepercayaan sebagai variabel yang memiliki efek pada proses kerja didalam tim atau pada kerjasama tim. Dengan kata lain, ketika tingkat kepercayaan meningkat atau tinggi maka tim diperkirakan akan mengalami proses yang unggul. Dan sebaliknya, ketika kepercayaan antar rekan kerja menurun atau, kelompok diperkirakan akan mengalami proses kelompok yang rendah (Kreitner dan Kinicki, dalam Robbins, 2011).

Sesuai dengan fenomena yang telah didapatkan yaitu kerjasama tim yang rendah, dimana karyawan masih terlihat sibuk dengan tugas individual dan rasa percaya sesama rekan masih kurang optimal. Sehingga pada saat survey dilakukan dan memperoleh hasil yaitu besar presentase terlihat pada kurangnya diskusi dengan sesama karyawan atau antar rekan kerja yang lain dan bahkan mungkin juga dengan pimpinan. Kurangnya rasa percaya dan saling mendukung terhadap rekan sesama juga menjadi salah satu permasalahan yang terjadi, sehingga kerjasama tim yang terjalin masih kurang optimal.

*Interpersonal trust* dan kerjasama tim adalah variabel yang akan dikaji dalam penelitian ini. Penelitian ini mengambil subjek yang berada disebuah bank milik pemerintah Indonesia yaitu PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI). Dengan adanya hasil fenomena yang didapatkan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Hubungan *Interpersonal Trust* Dengan Kerjasama Tim Pada Karyawan Bagian Operasional PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Iskandar Muda Medan”**.

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti dapat mengidentifikasi masalah bahwa rendahnya kerjasama tim menjadikan suatu permasalahan yang sering terjadi pada organisasi atau perusahaan. Kurangnya rasa percaya terhadap sesama rekan kerja berpengaruh terhadap kerjasama yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi. Hal itu dapat berimbas pada hasil atau tujuan yang ingin dicapai organisasi atau perusahaan. Bekerja dibawah arahan dan berdasarkan pada *job description* membuat karyawan fokus pada tugasnya, sehingga karyawan merasa bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas sendiri. Padahal diluar hal itu, perusahaan atau organisasi juga sangat membutuhkan kerjasama antar karyawan untuk dapat mencapai suatu tujuan bersama termasuk untuk pengembangan perusahaan atau organisasi. Semakin baik kerjasama tim yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan maka semakin besar peluang kemudahan untuk mencapai tujuan organisasi.

## C. Batasan Masalah

Terdapat beberapa permasalahan yang telah teridentifikasi atau yang ditemukan. Namun melihat dari kemampuan penulis dan melihat pada hasil yang diperoleh dari kuesioner *blockage*, maka penulis mencoba membatasi masalah yang akan diteliti hanya mengenai hubungan *interpersonal trust* dengan kerjasama tim pada karyawan bagian operasional PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Iskandar Muda Medan.

#### **D. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Adakah hubungan *interpersonal trust* dengan kerjasama tim pada karyawan bagian operasional PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Iskandar Muda Medan?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan *interpersonal trust* dengan kerjasama tim pada karyawan bagian operasional PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Iskandar Muda Medan.

#### **F. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat teoritis**

Manfaat teoritis yang diharapkan dari penelitian ini yaitu dapat memberikan informasi dan menambah wawasan pengetahuan khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang berhubungan dengan *interpersonal trust* dan kerjasama tim. Diharapkan juga dapat bermanfaat dan memperkaya bahan pustaka, serta dapat dijadikan masukan bagi peneliti selanjutnya.

##### **2. Manfaat praktis**

###### **a. Bagi perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Iskandar Muda Medan dalam menyusun kebijakan-kebijakan tertentu dari segi *interpersonal trust* sehingga nantinya kerjasama tim antar karyawan akan semakin meningkat.

b. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi karyawan khususnya karyawan bagian operasional PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Iskandar Muda Medan tentang pentingnya *interpersonal trust* dalam membangun kerjasama tim, sehingga nantinya para karyawan dapat mengimplementasikan dalam kehidupan kerja agar dapat mengoptimalkan kinerja mereka.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kerjasama Tim**

##### **1. Definisi kerjasama tim**

West (dalam Hardiyati, 2017) mengemukakan bahwa kerjasama tim merupakan suatu kelompok yang bekerja pada pekerjaan yang jelas dan menjadi kebutuhan dalam mewujudkan tujuan kerja dengan melibatkan energi, sinergitas, komunikasi, dan kesadaran tiap anggota dalam tim. Stephen dan Timothy (dalam Lawasi & Triatmanto, 2017) menyatakan kerjasama tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Kerjasama tim menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Teori yang dikemukakan oleh Stephen dan Timothy (2008) senada dengan teori tim yang efektif yang dikemukakan oleh Houston & McIntire (dalam Octarina, 2012), tim yang efektif adalah sebuah tim yang memungkinkan anggotanya untuk bisa menghasilkan penyelesaian tugas yang lebih besar jumlahnya dibandingkan dengan hasil kerja perorangan karena hasil kerjanya merupakan hasil dari kontribusi anggota-anggota tim secara bersama-sama. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Burn (dalam Octarina, 2012), yang menyatakan bahwa efektifitas tim atau tim yang efektif merupakan tim kerja yang anggota-anggotanya saling berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama dan memiliki sikap yang saling mendukung dalam kerjasama tim. Menurut Robbins

(2011) kerjasama tim adalah beberapa perilaku anggota atau orang-orang dalam suatu organisasi yang tidak sama, yang secara teoritis tidak rumit, tetapi sangat sulit diterapkan dalam kenyataan sehari-harinya.

Berdasarkan teori-teori di atas, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kerjasama tim adalah individu yang bekerja dalam kelompok dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul atau bergabung bersama-sama dan saling berhubungan untuk menghasilkan suatu kinerja dan mencapai satu tujuan.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim menurut Robbins, (dalam Widyaswari, Utami & Ruhana, 2016) sebagai berikut:

### **1. Sasaran yang Jelas**

Pemahaman yang jelas mengenai sasaran yang akan dicapai sangat diperlukan agar anggota tahu apa yang mereka akan lakukan untuk mencapai tujuan dan memahami cara mereka bekerjasama untuk mencapai sasaran.

### **2. Keterampilan Relevan**

Tim yang efektif terdiri dari individu-individu yang kompeten memiliki keterampilan teknis dan keterampilan pribadi yang berbeda namun dapat saling menerima.

### **3. Rasa Saling Percaya (*Interpersonal Trust*)**

Rasa saling percaya merupakan hal yang perlu dibangun dalam suatu kelompok, supaya terhindar dari kepentingan pribadi atau individual yang dapat menimbulkan konflik. Dengan adanya saling percaya yang dimiliki

individu terhadap setiap anggota dan menyadari bahwa mereka semua sebagai satu kesatuan, maka kerjasama kelompok akan menjadi baik dan berkembang seperti apa yang diharapkan.

#### 4. Komitmen Bersama

Komitmen bersama bercirikan atau terlihat pada dedikasi serta pada tujuan tim dan kemauan untuk menghabiskan sejumlah tenaga dan pikiran untuk mencapainya.

#### 5. Komunikasi

Komunikasi yang baik secara verbal atau nonverbal dengan satu sama lain dalam bentuk yang mudah dan dimengerti. Komunikasi yang baik akan menimbulkan jalinan kerja yang baik. Seringnya terjadi komunikasi akan menjadikan karyawan merasa lebih dekat satu sama lain.

Hackman (dalam Aziz, 2018) mengemukakan beberapa faktor mempengaruhi kerjasama tim yaitu:

##### a. Tujuan dan arah yang jelas

Tim butuh tujuan untuk memusatkan tujuan mereka dan mengevaluasi kinerja mereka. Dengan adanya tujuan maka pekerjaan yang dilakukan akan menjadi lebih sistematis.

##### b. Pemimpin yang baik

Pemimpin yang baik sangat dibutuhkan untuk mengatur hubungan internal dan hubungan eksternal antar karyawan dari anggota tim serta berperan untuk mengarahkan tim agar berjalan dengan baik dalam mencapai suatu tujuan bersama.

c. Tugas yang sesuai

Tugas harus sesuai dan kompleks sehingga anggota tim memerlukan usaha untuk mencapai target yang telah ditentukan tim. Dengan adanya tugas yang sesuai maka anggota tim memiliki pencapaian khusus dalam pekerjaan,

d. Lingkungan yang mendukung dan saling percaya

Lingkungan di dalam tim harus saling mendukung, dan anggota harus cukup kuat untuk mengizinkan anggota tim dalam melaksanakan keputusan bersama, serta saling memberi kepercayaan kepada anggota tim untuk meningkatkan kemampuan anggota. Karena kepercayaan yang diberikan kepada anggota tim berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan anggota.

e. Bertanggung jawab

Setiap tim harus mampu menghadapi tantangan yang diberikan tim, sehingga menjadikan semangat, kebanggaan bagi anggota tim dalam menyelesaikan tugasnya.

f. Mampu berkomunikasi dengan baik

Setiap anggota tim harus mampu bekerjasama dengan anggota lainnya, sehingga tidak terjadi munculnya miss komunikasi dengan anggota tim yang lainnya.

g. Hubungan interpersonal

Para anggota tim perlu untuk berhubungan baik dengan satu dengan yang lainnya, komunikasi dan memecahkan konflik. Mereka harus saling mendukung, menunjukkan perhatian sehingga merasa berada dalam satu keluarga.

Dejanaz, (dalam Aziz, 2018) mengemukakan beberapa poin penting untuk meningkatkan kemampuan teamwork yaitu:

1. Memiliki tujuan yang jelas
2. Memahami tugas dan peran di dalam tim
3. Saling percaya dan mendukung
4. Mampu berpartisipasi di dalam tim
5. Bertanggung jawab terhadap tim.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa saling percaya, keterbukaan, realisasi diri, saling ketergantungan, sasaran yang jelas, keterampilan, komitmen bersama, dan komunikasi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim. Keberhasilan pada kerjasama tim mempengaruhi keberhasilan pada suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

### **3. Ciri-ciri kerjasama tim**

Adapun ciri-ciri kerjasama tim menurut Davis (dalam Hidayat, Lubis & Majid, 2019) adalah sebagai berikut:

#### **a. Tujuan yang sama**

Tim yang efektif harus memiliki tujuan dan semua anggota tim tahu benar dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Oleh sebab itu dalam suatu kerjasama harus memiliki tujuan yang jelas dan tujuan yang sama.

#### **b. *Antusiasme***

Anggota tim tidak merasa takut untuk mengeluarkan pendapatnya, mereka diberikan kesempatan untuk bisa menunjukkan pemikiran mereka sehingga

kontribusi dan juga keterlibatannya di dalam organisasi bisa menjadi lebih optimal.

c. Peran dan tanggung jawab yang jelas

Anggota tim harus mengetahui peran masing-masing dalam organisasi agar tercipta tanggung jawab di dalam diri anggota tim secara individu, dan bagaimana individu menjalankan tugasnya.

d. Komunikasi yang efektif

Dalam mencapai tujuan organisasi haruslah ada komunikasi yang efektif antar anggota di dalam tim. Berjalannya komunikasi dengan baik akan mempermudah kerjasama dalam tim.

e. *Resolusi konflik*

Adanya kesepakatan atau komitmen dalam menyelesaikan konflik yang dihadapi oleh perusahaan atau organisasi akan mempermudah kerjasama dalam sebuah tim.

f. *Share power* (pembagian kekuasaan)

Setiap anggota tim perlu untuk diberikan kesempatan dalam menjadi pemimpin agar dapat menunjukkan kemampuan dan potensi yang dimiliki serta menciptakan rasa tanggung jawab saat mencapai tujuan yang ingin dituju.

#### 4. Aspek-aspek kerjasama tim

Menurut Huszco (dalam Stott & Walker, 1995) aspek-aspek kerjasama yang harus ada di dalam suatu *team* yaitu:

### 1. Tujuan

Arah harus jelas dan berhubungan dengan organisasi paling luas. Hal ini juga harus menjadi komitmen dari para anggota.

### 2. Bakat

*Team* harus memiliki bakat dan ketrampilan yang melengkapi tugas. Hal ini harus menjadi dorongan anggota untuk perkembangan selanjutnya.

### 3. Tugas

Para anggota harus mengerti tugas mereka dalam keikutsertaan untuk kesuksesan *team*. Mereka harus memiliki komitmen terhadap tugas-tugas tersebut dan kejelasan tentang kontribusi individu.

### 4. Pelaksanaan

Menjalankan pelaksanaan yang efektif dan berguna harus ada dalam *team* dan para anggota harus mengetahui bagaimana membuat keputusan, mengatasi masalah, dan membagi serta menerima informasi sebagai sebuah *team*.

### 5. Hubungan Interpersonal

Para anggota *team* perlu untuk berhubungan baik antara satu dengan yang lainnya, komunikasi dan memecahkan konflik. Mereka harus saling mendukung satu sama lain. Mereka harus menunjukkan perhatian sehingga level ketrampilan semakin tinggi.

### 6. Penguatan

Sistem penguatan yang efektif dibutuhkan untuk peningkatan *teamwork*. Pada level personal, apresiasi harus tegas, dan ini sangat penting untuk

pembentukan perilaku team. Organisasi juga bertanggung jawab untuk penguatan ini.

#### 7. Hubungan Eksternal

Pembentukan hubungan eksternal dengan lingkungan eksternal harus ada, dan juga harus menjadi hubungan yang sehat dengan unit lain dalam organisasi itu sendiri. *Team* juga perlu untuk meninjau lingkungan tersebut untuk mengenali yang menyangkut ancaman dan kesempatan.

### 5. Tahap perkembangan kerjasama tim

Hal yang sangat mendasar dalam mewujudkan keutuhan sebuah team agar dapat berkinerja dan berdaya guna adalah dengan melakukan perancangan team yang baik. Pentingnya perancangan tim yang baik diuraikan Griffin, 2004 (dalam Rosnaini, 2017) dengan membagi ke dalam 4 (empat) tahap perkembangan, yaitu:

1. *Forming* (pembentukan), adalah tahapan di mana para anggota setuju untuk bergabung dalam suatu team tanpa adanya rasa paksaan. Karena kelompok baru dibentuk maka setiap orang membawa nilai-nilai, pendapatan dan cara kerja sendiri-sendiri. Konflik sangat jarang terjadi, setiap orang masih sungkan, malu-malu, bahkan seringkali ada anggota yang merasa gugup. Kelompok cenderung belum dapat memilih pemimpin (kecuali team yang sudah dipilih ketua kelompoknya terlebih dahulu).
2. *Storming* (merebut hati), adalah tahapan dimana kekacauan mulai timbul di dalam team. Pemimpin yang telah dipilih seringkali dipertanyakan kemampuannya dan anggota kelompok tidak ragu-ragu untuk mengganti

pemimpin yang mulai terbentuk, terjadi pertentangan karena masalah-masalah pribadi, semua bersih keras dengan pendapat masing-masing. Komunikasi yang terjadi sangat sedikit karena masing-masing orang tidak mau lagi menjadi pendengar.

3. *Norming* (pengaturan norma), adalah tahapan dimana individu-individu dan sub-group yang ada dalam team mulai merasakan keuntungan bekerja bersama dan berjuang untuk menghindari team tersebut dari kehancuran (bubar). Karena semangat kerjasama sudah mulai timbul dan sudah mulai berdampak positif bagi anggota.
4. *Performing* (melaksanakan), adalah tahapan dimana team sudah berhasil membangun sistem yang memungkinkannya untuk dapat bekerja secara produktif dan efisien. Pada tahap ini keberhasilan team makan terlihat dari prestasi yang ditunjukan dan dilihat dari hasil yang telah didapatkan untuk organisasi atau perusahaan.

## **B. *Interpersonal Trust***

### **1. Definisi *trust***

*Trust* atau kepercayaan adalah kesediaan untuk menerima resiko berdasarkan harapan mengenai perilaku orang lain (Borum, 2010). Kepercayaan atau *trust* merupakan konstruk multidimensional yang kompleks serta dapat dipengaruhi dengan cara yang berbeda dari rangsangan kepercayaan yang berbeda pula. Stephen P. Robbins (dalam Syamsuddin, 2015) menyatakan bahwa “*trust is a positive expectation that another will not-trouugh words, action, or decision-act opportunistically*” yang artinya kepercayaan adalah harapan positif bahwa orang

lain tidak akan berbuat oportunistik baik melalui perkataan, tindakan, maupun keputusan. Istilah oportunistik mengarah pada resiko bawaan di dalam hubungan berbasis kepercayaan. Hal tersebut berarti bahwa jika kepercayaan luntur akan berdampak serius terhadap kinerja dalam tim. Begitu pula sebaliknya, jika sesama pegawai saling mempercayai maka mereka akan bersedia menanggung dampak dari tindakan yang diambil secara bersama-sama. Membangun kepercayaan pada orang lain merupakan hal yang tidak mudah, tergantung pada perilaku kita dan kemampuan orang lain untuk dapat dipercaya dalam mengambil resiko. Oleh sebab itu, dibutuhkan kepercayaan interpersonal (*interpersonal trust*) dalam sebuah kerja tim agar dapat meminimalkan resiko yang ada dalam tim.

## 2. Definisi *interpersonal trust*

*Interpersonal trust* (kepercayaan interpersonal) adalah ekspektasi umum yang dipegang atau dimiliki oleh individu atau kelompok bahwa kata-kata, janji, pernyataan secara verbal atau tertulis dari orang lain atau kelompok lain dapat diandalkan atau dipercaya (Rotter, dalam Feist & Feist, 2008).

Paine (2003) mengungkapkan bahwa *interpersonal trust* (kepercayaan interpersonal) merupakan kesediaan seseorang untuk mempercayai segala tingkah laku baik tindakan maupun ucapan orang lain. Menurut Mayer & Rousseau (dalam Fahriah, 2015) *Interpersonal trust* (kepercayaan interpersonal) adalah keadaan psikologis yang terdiri dari niat untuk menerima kerentanan terhadap tindakan pihak lain berdasarkan harapan bahwa yang lain akan melakukan tindakan tertentu, terlepas dari kemampuan untuk memantau atau mengontrol pihak lain.

Masak dan Wall (dalam Yildiz dan Oncer, 2012) menyatakan bahwa kepercayaan interpersonal merupakan faktor utama yang membentuk lingkungan internal organisasi. Kepercayaan interpersonal ditandai dengan rasa saling memiliki satu sama lain dalam organisasi. Menurut Wang (dalam Yildiz dan Oncer, 2012) bahwa kepercayaan yang dibangun oleh pihak-pihak yang berhubungan dinamakan dengan kepercayaan interpersonal atau *interpersonal trust*.

Berdasarkan teori-teori di atas, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa *interpersonal trust* merupakan suatu kemauan dan keyakinan individu untuk mempercayai, menerima dan menghargai berbagai kemampuan, kata-kata dan tindakan atau perilaku yang dilakukan oleh individu lain terutama pada rekan kerja.

### 3. Faktor-faktor *interpersonal trust*

Faktor yang mempengaruhi kepercayaan individu dalam mengembangkan harapannya bergantung pada faktor-faktor di bawah ini, menurut Lewicki (dalam Deutsch & Coleman, 2006):

- Disposisi kepribadian.

Deutsch (dalam Deutsch & Coleman, 2006) menunjukkan bahwa setiap individu memiliki disposisi yang berbeda untuk percaya kepada orang lain. Semakin tinggi tingkat disposisi individu terhadap *trust*, semakin besar pula harapan untuk dapat mempercayai orang lain. Sebaliknya, semakin rendah tingkat disposisi individu terhadap *trust*, maka semakin kecil pula harapan untuk dapat mempercayai orang lain.

- Reputasi dan *stereotype*.

Meskipun individu tidak memiliki pengalaman langsung dengan orang lain, harapan individu dapat terbentuk melalui apa yang diperelajari dari teman ataupun dari apa yang telah didengar. Reputasi orang lain biasanya membentuk harapan yang kuat yang membawa individu untuk melihat elemen *trust* dan *distrust* serta membawa pada pendekatan pada hubungan untuk saling percaya.

- Pengalaman aktual.

Pada kebanyakan orang, individu membangun faset dari pengalaman untuk berbicara, bekerja, berkoordinasi dan berkomunikasi. Beberapa dari faset tersebut sangat kuat di dalam *trust*, dan sebagian kuat di dalam *distrust*. Sepanjang berjalannya waktu, baik elemen *trust* maupun *distrust* memulai untuk mendominasi pengalaman, untuk menstabilkan dan secara mudah mendefinisikan sebuah hubungan. ketika polanya sudah stabil, individu cenderung untuk mengeneralisasikan sebuah hubungan dan menggambarannya dengan tinggi atau rendahnya *trust* atau *distrust*.

- Orientasi psikologis.

Deutsch (dalam Deutsch & Coleman, 2006) menyatakan bahwa individu membangun dan mempertahankan hubungan sosial berdasarkan orientasi psikologisnya. Orientasi ini dipengaruhi oleh hubungan yang terbentuk dan sebaliknya. Dalam artian, agar orientasinya tetap konsisten, maka individu akan mencari hubungan yang sesuai dengan jiwa mereka. Membangun *trust* pada orang lain merupakan hal yang tidak mudah. Hal itu tergantung pada

perilaku kita dan kemampuan orang lain untuk *trust* dan mengambil resiko (Mayer, 1992).

#### 4. Dimensi-dimensi *interpersonal trust*

Menurut Rottenberg (2010) ada 3 dimensi dasar dari kepercayaan *interpersonal*, yaitu:

1. Keterandalan (*Reliability*): dimensi ini mengarah kepada individu yang dapat memenuhi dan membuktikan perkataan dan janjinya melalui perilaku atau tindakan yang dilakukan. Hal ini bermakna bahwa seseorang tidak hanya berucap mengenai kemampuan yang dia miliki namun mengimplementasikan dalam tindakan sehingga ucapannya dapat dipercaya atau dibuktikan. Dalam dimensi keterandalan diperlukan ranah *cognitive/affective* yang mencakup kemampuan berfikir dan bagaimana cara seseorang bersikap dan menilai orang lain.
2. Emosi (*Emotional*): dimensi ini mengarah kepada individu yang dapat menahan diri supaya tidak menyakiti perasaan mereka, seperti mau menerima sebagai tempat mengungkapkan perasaan (*disclosure*), dapat dipercaya untuk menyimpan rahasia, memberikan kritik yang membangun, menahan diri untuk tidak menyakiti perasaan orang lain, dan menghindari tindakan yang dapat menimbulkan rasa malu.
3. Kejujuran (*Honesty*): dimensi ini mengarah kepada individu yang menceritakan kebenaran dan mengelola perilaku berdasarkan pada niat yang baik daripada niat jahat dan dengan cara-cara yang lebih tulus daripada manipulatif.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa aspek-aspek yang dimiliki untuk kepercayaan individual atau *interpersonal trust* yaitu bagaimana reliabel nya dari pembuktian yang ada, emosi termasuk bagaimana individu bisa menahan diri, dan kejujuran yang dilakukan individu dalam menceritakan kebenaran yang terjadi.

### C. Hubungan *Interpersonal Trust* dengan Kerjasama Tim

Untuk membangun sebuah hubungan yang baik terhadap antar karyawan, diperlukan adalah rasa saling percaya antara individu dengan individu lainnya. *Interpersonal trust* merupakan harapan yang dipegang maupun dimiliki oleh individu atau kelompok bahwa kata-kata, janji, pernyataan secara verbal atau tertulis dari orang lain atau kelompok lain dapat diandalkan atau dipercaya (Rotter, dalam Feist & Feist, 2008).

Lencioni (dalam Fitria, 2012) berpendapat bahwa jika anggota tim saling mempercayai, berkomitmen terhadap keputusan-keputusan yang mereka buat, dan menuntut tanggung jawab satu sama lain atas keputusan-keputusan tersebut, ada sebuah kesempatan baik bahwa mereka akan berhasil.

Penelitian yang dilakukan oleh Sulasmi (2003) memperoleh hasil yaitu hasil uji analisis regresi dari dua perusahaan menunjukkan tingkat signifikansi yang tinggi, bahwa rasa saling percaya merupakan prediktor yang kuat untuk membangun kerjasama cerdas. Dan diperoleh hasil bahwa kekuatan rasa saling percaya yang secara signifikan menentukan kerjasama cerdas pada dua organisasi yang berbeda. Dengan adanya rasa saling percaya atau *interpersonal trust* maka akan menjadikan karyawan lebih mudah bergabung dalam tim untuk

menylesaikan tugas dan mencapai tujuan bersama. Penelitian yang dilakukan oleh Nastitono (2012) juga mendapatkan hasil bahwa uji regresi pada *interpersonal trust* terhadap *teamwork* menunjukkan bahwa secara simultan *affect based trust* dan *cognition based trust* berperan pada *teamwork*, hal ini menunjukkan bahwa orang mendahulukan perasaannya dalam mempercayai rekan kerjanya daripada melihat kemampuan kerjanya. Diperkuat juga oleh teori dari Kreitner dan Kinicki (dalam Robbins, 2011) yaitu ketika kepercayaan antar rekan kerja menurun, kelompok diperkirakan akan mengalami proses kelompok yang rendah dan sebaliknya apabila kepercayaan antar rekan kerja meningkat maka kelompok diperkirakan akan mengalami proses kelompok yang tinggi.

#### D. Kerangka Konseptual

Dari teori dan hasil penjelasan diatas maka peneliti membuat kerangka konseptual yang dapat digambarkan dalam skema di bawan ini, yaitu:



### E. Hipotesis

Berdasarkan teori dan penjelasan di atas, peneliti membuat hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *interpersonal trust* dengan kerjasama tim. Dimana semakin tinggi *interpersonal trust* maka semakin tinggi pula kemampuan kerjasama tim. Sebaliknya, semakin rendah *interpersonal trust* yang dimiliki maka semakin rendah kemampuan kerjasama tim.



## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

Metode penelitian sangat menentukan suatu penelitian karena menyangkut cara yang benar dalam pengumpulan data, analisa data dan pengambilan keputusan hasil penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka (Sugiyono, 2012). Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Filsafat *positivisme* memandang realitas/gejala/fenomena itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Proses penelitian bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis (Sugiyono, 2012).

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono dalam Nanik, 2012). Jadi yang dimaksud dengan variabel penelitian dalam penelitian ini adalah segala sesuatu sebagai objek penelitian yang ditetapkan dan dipelajari sehingga memperoleh informasi untuk menarik kesimpulan. Sugiyono (2009)

menyampaikan bahwa variabel penelitian dalam penelitian kuantitatif dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. Variabel bebas (*independen variable*)

Variabel bebas, merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah *Interpersonal Trust*.

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Kerjasama Tim.

### C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional dari variabel-variabel yang akan diteliti adalah:

a. Variabel Independen (X)

*Interpersonal trust* merupakan suatu kemauan dan keyakinan individu untuk mempercayai, menerima dan menghargai berbagai kemampuan, kata-kata dan tindakan yang dilakukan oleh individu lain terutama pada rekan kerja. *Interpersonal Trust* diungkap melalui skala yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi *interpersonal trust* menurut Rottenberg (2010) yaitu sebagai berikut ini: keterandalan (*reliability*), emosi (*emotional*), kejujuran (*honesty*).

Semakin tinggi skor yang diperoleh dari subjek, maka semakin tinggi pula *interpersonal trust* yang dimiliki subjek. Sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh dari subjek, maka semakin rendah pula *interpersonal trust* yang dimiliki subjek.

## b. Variabel Dependent (Y)

Kerjasama tim adalah adalah individu yang bekerja dalam kelompok dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul atau bergabung bersama-sama dan saling berhubungan untuk menghasilkan suatu kinerja dan mencapai satu tujuan. Kerjasama tim diungkap melalui aspek-aspek kerjasama menurut Huszczo (dalam Stott & Walker, 1995) yang dapat digunakan sebagai alat ukur yaitu: tujuan, bakat, tugas, pelaksanaan, hubungan interpersonal, penguatan, dan hubungan eksternal.

Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek, maka semakin tinggi kerjasama timnya. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh subjek, maka semakin rendah pula kerjasama timnya.

## D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian operasional PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Iskandar Muda Medan yang berjumlah 35 orang.

### 2. Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel merupakan sebuah proses penyeleksian jumlah dari populasi untuk dapat mewakili populasi. Penelitian ini menggunakan teknik sampling dengan *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik

pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2012). Alasan mengambil dengan *total sampling* karena menurut Sugiyono (2012) jumlah populasi yang kurang dari 100 (seratus), seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

### 3. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan, yaitu seluruh karyawan bagian operasional di Bank Rakyat Indonesia Cabang Iskandar Muda.

### E. Metode Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (dalam Nanik, 2012) teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan agar mendapatkan hasil. Dalam penggunaan teknik pengumpulan data, peneliti memerlukan instrumen yaitu alat bantu agar pengerjaan pengumpulan data menjadi lebih mudah. Pada penelitian ini digunakan dua skala, yaitu skala *interpersonal trust* dan skala kerjasama tim.

#### 1. Skala *interpersonal trust*

Adapun alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan *interpersonal trust* dalam penelitian ini adalah skala *interpersonal trust* yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi menurut Rottenberg (2010) sebagai berikut ini: keterandalan (*reliability*), emosi (*emotional*), kejujuran (*honesty*).

Jenis skala dalam penelitian ini adalah skala langsung yaitu skala yang diberikan secara langsung kepada subjek peneliti. Tipe skala yang digunakan ialah dengan menggunakan format Skala Likert. Nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan mendukung (*favorable*) dan yang tidak mendukung (*unfavorable*) terhadap setiap pernyataan dalam 4 kategori pilihan jawaban yakni “sangat setuju” (SS), “setuju” (SS), “tidak setuju” (TS), “sangat tidak setuju” (STS). Penilaian butir *favorable* bergerak dari angka 4 (sangat setuju). 3 (setuju), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju). Penilaian butir *unfavorable* bergerak dari angka 4 (sangat tidak setuju), 3 (tidak setuju), 2 (setuju), 1 (sangat setuju), Sugiyono (2012).

## 2. Skala Kerjasama Tim

Adapun alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan kerjasama tim dalam penelitian ini adalah skala kerjasama tim yang diungkap melalui skala yang diambil dari aspek-aspek kerjasama yang dapat digunakan sebagai alat ukur menurut Huszczo (dalam Stott & Walker, 1995) yaitu: tujuan, bakat, tugas, pelaksanaan, hubungan interpersonal, penguatan, dan hubungan eksternal.

Jenis skala dalam penelitian ini adalah skala langsung yaitu skala yang diberikan secara langsung kepada subjek peneliti. Tipe skala yang digunakan ialah dengan menggunakan format Skala Likert. Nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan mendukung (*favorable*) dan yang tidak mendukung (*unfavorable*) terhadap setiap pernyataan dalam 4 kategori pilihan jawaban yakni “sangat setuju” (SS), “setuju” (SS), “tidak setuju” (TS), “sangat tidak setuju” (STS). Penilaian butir *favorable* bergerak dari angka 4 (sangat

setuju). 3 (setuju), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju). Penilaian butir *unfavorable* bergerak dari angka 4 (sangat tidak setuju), 3 (tidak setuju), 2 (setuju), 1 (sangat setuju), Sugiyono (2012).

## F. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat (Azwar, 2015).

Uji validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah validitas isi, yaitu berkaitan dengan apakah aitem mewakili pengukuran dalam area isi sasaran yang diukur. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas *interpersonal trust* dan kerjasama tim maka menggunakan *SPSS 22.0 for windows*.

### 2. Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap sekelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Azwar, 2015).

Formula statistika yang digunakan untuk menguji reliabilitas alat ukur adalah dengan bantuan komputer dari program *SPSS 22.0 for windows* yang nantinya akan menghasilkan nilai reliabilitas dari *interpersonal trust* dan kerjasama tim.

## G. Metode Analisis Data

Penelitian ini adalah kuantitatif, analisa data data merupakan kegiatan setelah sata dari seluruh responden atau sumber data terkumpul. Metode Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik Analisa Korelasi. Teknik Analisa Korelasional adalah teknik analisa statistik mengenai hubungan antara dua variabel. Dimana dalam Analisa ini melihat sejauh mana hubungan yang dimiliki antara dua variabel tersebut, Adapun rumus yang digunakan untuk mengolah data tersebut adalah rumus *product moment* dari Pearson dengan bantuan *SPSS for windows 22.0 version*.

Adapun rumus korelasi *Person product moment* yang digunakan adalah:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

### Keterangan:

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y
- $\sum XY$  = Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y.
- $\sum X$  = Jumlah skor keseluruhan subjek setiap item.
- $\sum Y$  = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek.
- $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat skor X.
- $\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat skor Y.
- N = Jumlah subjek.

Keseluruhan analisa dilakukan dengan menggunakan fasilitas komputersasi *SPSS 22.0 for Windows*.

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi yaitu:

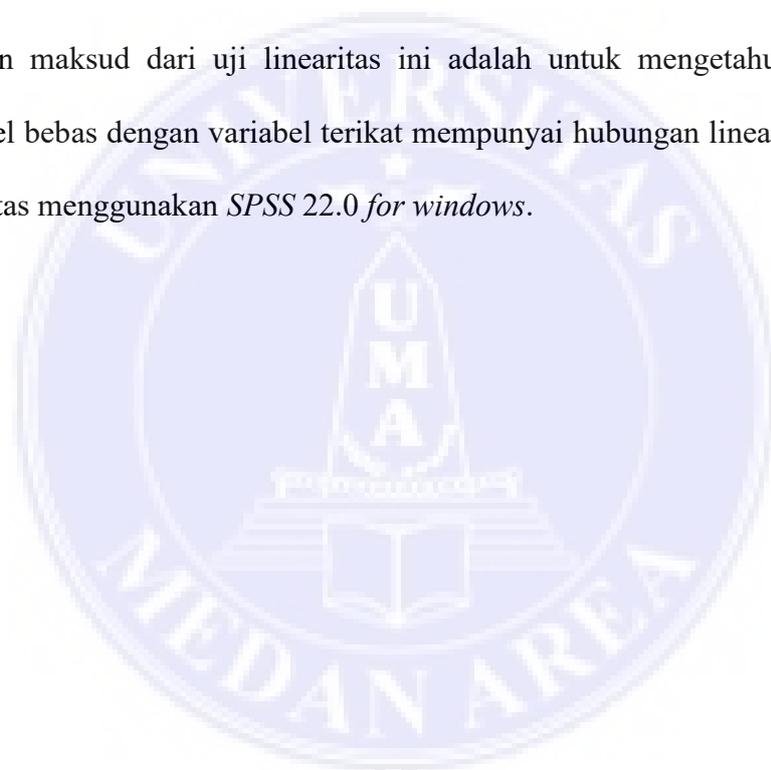
#### a. Uji Normalitas

Adapun maksud dari uji normalitas ini adalah untuk mengetahui apakah distribusi dari penelitian masing-masing variabel yaitu variabel bebas dan variabel

tergantung telah menyebar secara normal. Uji normalitas dianalisis dengan menggunakan *SPSS 22.0 for windows*. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *one sample kolmogorof-smirnov*. Data dilakukan terdistribusi jika harga  $p > 0,05$ . Dan sebaliknya, apabila harga  $p < 0,05$  maka dikatakan data tidak terdistribusi.

#### b. Uji Linearitas

Adapun maksud dari uji linearitas ini adalah untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji linearitas menggunakan *SPSS 22.0 for windows*.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi para pihak terkait.

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *r Product Moment* diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara *interpersonal trust* dengan kerjasama tim dengan  $p = 0,000 < 0,05$ . Artinya semakin tinggi *interpersonal trust*, maka akan semakin tinggi kerjasama tim, dan sebaliknya semakin rendah *interpersonal trust* maka semakin rendah pula kerjasama tim karyawan.
2. Koefisien korelasi antara variabel X terhadap Y adalah sebesar  $r_{xy} = 0,643$  dan nilai  $r^2 = 0,413$ . Jika ditinjau dari kekuatan hubungannya, koefisien korelasi 0,643 menunjukkan bahwa hubungan antara *interpersonal trust* dan kerjasama tim tergolong cukup tinggi dengan arah hubungan positif.
3. Nilai standar deviasi pada variabel *interpersonal trust* yaitu sebesar 8.86197, dengan nilai mean hipotetik 65 dan hasil mean empirik sebesar 81.77. Berdasarkan hasil mean empirik 81.77 terletak di kategori tinggi, dengan demikian disimpulkan bahwa *interpersonal trust* yang dimiliki karyawan tergolong tinggi. Untuk variabel kerjasama tim, Nilai standar deviasi pada

variabel kerjasama tim yaitu sebesar 16.32635, dengan nilai mean hipotetik 115 dan hasil mean empirik sebesar 141.26. Berdasarkan hasil mean empirik 141.26 terletak di kategori tinggi, dengan demikian disimpulkan bahwa kerjasama tim yang dimiliki karyawan juga tergolong tinggi.

## B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka berikut saran yang dapat diberikan oleh peneliti, diantaranya yaitu:

1. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Iskandar Muda Medan  
Bagi manajemen PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Iskandar Muda Medan diharapkan dapat mempertahankan atau meningkatkan penguatan apresiasi dan tanggung jawab organisasi terhadap karyawan dengan melakukan hal-hal yang melibatkan hubungan antar karyawan seperti temu ramah, family gathering, keagamaan, dan lainnya agar kerjasama tim yang terjalin juga semakin baik. Semakin baik kerjasama yang terjalin maka hasil yang diberikan juga memungkinkan untuk semakin baik.
2. Karyawan  
Kepada karyawan diharapkan untuk meningkatkan dan menjaga kerjasama tim dan *interpersonal trust* yang dimiliki, salah satunya dengan cara membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan, menjaga komunikasi yang terjalin, mengikuti pelatihan didalam dan diluar organisasi, mengikuti acara yang diselenggarakan oleh perusahaan, serta dengan adanya penelitian ini dapat membantu karyawan untuk melihat sejauh mana

kerjasama tim dan *interpersonal trust* yang dimiliki sehingga nantinya bisa diambil langkah-langkah yang positif untuk kedepannya.

### 3. Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya disarankan agar melakukan pendekatan yang lebih baik kepada karyawan guna menarik minat dan keseriusan karyawan dalam menjawab angket, dan diharapkan juga kepada peneliti selanjutnya dapat mengontrol langsung jalannya pengisian angket yang dilakukan subjek. Serta dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lain dari faktor-faktor yang ada seperti sasaran yang jelas, keterampilan relevan, komitmen bersama, komunikasi, tujuan yang jelas, pemimpin yang baik, tugas yang sesuai, dukungan lingkungan, dan tanggung jawab.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, Michael. G. (2010). *Industrial / organizational psychology: An applied approach, ed 6*. USA: Wadsworth.
- Azis, Abdul. (2018). Pelatihan komunikasi interpersonal untuk meningkatkan *teamwork* karyawan pada PT.X. *Jurnal Psikologi Islam*, 9(1), 41-58.
- Azwar, Saifuddin. 2015. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Borum, R. (2010). *The science of interpersonal trust*. Scholar Commons.
- Buntaran, F. A. A., & Helmi, A. F. (2015). Peran kepercayaan interpersonal remaja yang kesepian dalam memoderasi pengungkapan diri pada media jejaring sosial online. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 1(2), 106-119.
- Deutsch, M. & Coleman, P. T. (2006). *The Handbook of conflict resolution: Theory and practice*. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Erdem, F., & Ozen, J. (2003). Cognitive and affective dimensions of trust in developing team performance. *Team Performance Management*, Vol.9, pp.131-135; ProQuest
- Fahriah, R. (2015). Perbedaan kepercayaan interpersonal pada mahasiswa dan karyawan bagian administrasi pada Universitas Borneo di Tarakan. *In Seminar Psikologi dan Kemanusiaan Psikologi Forum UMM*. Vol.8, pp. 306-310.
- Feist, J., & Feist. (2008). *Theory of personality*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Hardiyati, Fitria. (2017). *Pengaruh Interpersonal Trust Terhadap Teamwork Pada Karyawan Pizza Hut Cabang Yogyakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Hatta, M., & Musnadi, S. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. PLN (persero) wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 70-80.
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 84-98.
- Huszczko, G. (1990). Training for team building. *Training and Development Journal*, 37-43.

- Jhonsons. (2000). The measurement of organizational teamwork. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 47-57.
- Maxwell, John C. (2014). *Teamwork 101: Hal-hal yang harus diketahui oleh para pemimpin*. Surabaya: MIC Publishing.
- Nastitiono, Wijang. (2012). *Intervensi team building terhadap affect based trust untuk meningkatkan teamwork pada kantor pelayanan percontohan XYZ di Jakarta*. Ilmu Psikologi. Fakultas Psikologi. Universitas Indonesia.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Octarina B, M. (2012). Teamwork pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah X (Teamwork Among Nurses In RSUD X).
- Paine, K.D. (2003). Guidelines for measuring trust in organizations. *Journal of The Institute for Public Relations*
- Purba, Vitria Lilian. (2013). Teamwork: Studi indigenus pada karyawan PNS dan swasta bersuku Jawa. *Journal Of Social and Industrial Psychology*, 2(2), 76-85.
- Robbins, Stephen P. (2011). *Essentials of organizational behavior (Terjemahan) Edisi Kelima*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rottenberg, K. J. (2010). *Interpersonal trust during childhood and adolescence*. USA: Cambridge Universitas Press.
- Setiyanti, S. W. (2012). Membangun kerja sama tim (kelompok). *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik)*, 4(3), 59-65.
- Stott, K & Walker, A. (1995). *Teams, teamwork and teambuilding: The manager's complete guide to teams in organisations*. New York: Prentice Hall
- Sugiyono, (2012). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung: Bandung
- Sulasmis, S (2003). Antecedent Rasa saling percaya dan kerjasama cerdas dalam tatanan budaya kolektivistik untuk membangun modal sosial dan modal intelektual. *Journal Unair*.
- Syamsuddin, S. (2015). Pentingnya Membangun Kepercayaan (Trust) dalam Meningkatkan Kinerja (Job Performance) Pegawai Tata Usaha Sekolah. *AL-TA'DIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 8(2), 18-34.

- Widyaswari, R. U., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kerjasama tim (Studi pada karyawan pabrik gondorukem dan terpentin sukun perhutani kesatuan bisnis mandiri industri gondorukem dan terpentin II, Ponorogo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2), 28-37.
- Yildiz, M. L., & Öncer, A. Z. (2012). Narcissism as a moderator of the relationship between organizational trust and organizational citizenship behaviour. *International Journal of Business and Social Science*, 3(21), 212-222.





## DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Bapak dan Ibu di perusahaan :

Nama (Inisial) :  
 Usia :  
 Jenis Kelamin : P / L  
 Masa Kerja :  
 Divisi/unit :

## PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini disajikan beberapa pernyataan ke dalam alat ukur (skala). Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan tidak ada yang tertinggal. Bapak dan Ibu hanya diperbolehkan memilih salah satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda **ceklis (✓)** pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing. Dalam setiap jawaban tidak ada yang benar dan salah, jadi sebisa mungkin Bapak dan Ibu dapat memilih jawaban yang paling tepat dan sesuai terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala tersebut dengan cara memilih:

SS = Bila merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan  
 S = Bila merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan  
 TS = Bila merasa TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan  
 STS = Bila merasa SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

Contoh menjawab:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.		✓		

Tanda ceklis (✓) menunjukkan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

## SELAMAT BEKERJA

## Lembar Pengisian Angket

### Skala 1

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya dan tim saya memahami visi dan misi yang dimiliki perusahaan				
2.	Tim saya sering tidak mampu mencapai target.				
3.	Ketika merasa sulit, saya langsung meminta bantuan kepada rekan yang lainnya.				
4.	Saya dan tim saya mampu dengan mudah mengerjakan tugas yang baru diberikan.				
5.	Saya dan tim saya bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas				
6.	Ketika terjadi permasalahan, perusahaan mengadakan evaluasi kepada saya dan tim saya.				
7.	Saya dan tim saya mengabaikan tanggung jawab yang diberikan pimpinan				
8.	Saya dan tim saya hanya mengerjakan tugas yang dipahami saja				
9.	Saya dan tim saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu				
10.	Saya dan tim saya memahami tugas yang diberikan oleh perusahaan				
11.	Saya dan tim saya mampu membuat keputusan ketika ada masalah.				
12.	Saya dan tim saya mampu menyelesaikan masalah yang terjadi dalam tim saat bekerja.				
13.	Ketika mendapat permasalahan dalam tim, anggota tim memilih untuk menghindar				
14.	Saya dan tim saya memahami solusi yang dimiliki oleh tim ketika sudah digunakan untuk menyelesaikan masalah.				
15.	Setiap anggota tim menyampaikan informasi yang diterima kepada sesama rekan kerja.				
16.	Anggota tim berusaha menemukan solusi dari setiap permasalahan yang terjadi dalam tim.				
17.	Ketika membutuhkan informasi, saya mencarinya sendiri.				
18.	Ketika saya mengalami masalah, anggota tim lainnya akan memberikan bantuan				
19.	Kelemahan yang dimiliki anggota tim menjadi suatu permasalahan dalam tim.				
20.	Saya mengabaikan anggota tim yang lain ketika mereka mengalami kesulitan.				

21.	Ketika ada masalah dalam tim, saya meminta anggota lain untuk menyelesaikan terlebih dahulu.				
22.	Saya dan tim saya selalu bersedia untuk membantu pekerjaan dalam tim.				
23.	Saya dan anggota tim selalu memberikan informasi yang dimiliki kepada tim lainnya.				
24.	Anggota tim lainnya menghindar ketika saya membutuhkan bantuan.				
25.	Ketika mendapatkan hasil kerja yang baik, anggota tim akan diberikan <i>reward</i> oleh perusahaan.				
26.	Saya dan tim saya merasa takut dengan keamanan kerja yang diberikan perusahaan.				
27.	Yang terjadi pada saya dan tim saya merupakan suatu permasalahan masing-masing individu.				
28.	Setiap anggota tim memberi masukan kepada sesama anggota tim yang melakukan kesalahan				
29.	Setiap anggota tim memberikan semangat kepada sesama anggota tim dalam bekerja.				
30.	Ketika mengalami masalah, saya menyelesaikannya sendiri.				
31.	Sebelum membuat keputusan dalam tim, anggota tim harus memahami terlebih dahulu.				
32.	Dalam menyelesaikan permasalahan, hanya sebagian anggota tim yang mampu menyelesaikannya.				
33.	Saya dan tim saya bekerja sesuai dengan target yang ingin dicapai perusahaan				
34.	Saya dan tim saya sering tidak sesuai dengan arahan perusahaan dalam bekerja.				
35.	Pekerjaan yang dilakukan hanya sebagai rutinitas dari anggota tim.				
36.	Ketika ada informasi diluar jam kerja, saya dan tim saya lebih memilih untuk pulang				
37.	Saya dan tim saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jobdesk yang ada.				
38.	Ketika menerima tugas, saya menunggu anggota tim yang lainnya untuk memulai pekerjaan.				
39.	Informasi yang diperoleh dari atasan tersampaikan dengan baik kepada saya dan anggota tim.				

40	Saya menjalin hubungan yang baik dengan semua anggota tim diperusahaan.				
41	Ketika ada masalah dalam tim, seluruh anggota tim turun langsung untuk ikut menyelesaikannya.				
42	Anggota tim akan membantu pekerjaan tim ketika diminta.				
43	Saya dan tim saya bersedia membantu pekerjaan tim lain yang mengalami masalah.				
44	Jaminan keamanan yang diberikan perusahaan membuat saya dan tim saya lebih semangat bekerja.				
45	Sesama tim, kami mencari informasi masing-masing.				
46	Perusahaan tidak memberikan perlakuan khusus kepada anggota tim yang berprestasi.				
47	Setiap anggota tim menerima kekurangan yang dimiliki anggota timnya.				
48	Saya dan anggota tim mengabaikan kesalahan yang dilakukan rekan kerja lainnya.				
49	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya dan tim saya sering berdiskusi mengenai tugas yang dimiliki.				
50	Untuk mendapatkan informasi, saya dan tim saya harus meminta langsung kepada atasannya.				
51	Saya dan tim saya berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam bekerja.				
52	Saya dan tim saya memiliki kemampuan yang dapat digunakan untuk menyelesaikan tugas.				
53	Saya dan tim saya bekerja sesuai dengan keinginan sendiri.				
54	Saya dan tim saya membutuhkan waktu lebih untuk menyelesaikan tugas yang diterima.				
55	Saya dan tim saya sering mengikuti pelatihan yang sesuai dengan posisi jabatan.				
56	Seluruh anggota tim mengerjakan tugas yang dimiliki secara langsung.				
57	Ketika terjadi permasalahan dalam tim, saya dan anggota tim menunggu keputusan dari pimpinan.				
58	Dalam menjalankan tugas tim, saya lebih suka mengarahkan anggota yang lain.				

59	Ketika anggota tim telah menyelesaikan permasalahan, perusahaan tidak memberikan <i>feedback</i> .				
60	Saya dan tim saya lebih suka mengerjakan tugas secara individu.				
61	Dalam tim, hanya beberapa anggota tim yang dekat dengan saya.				
62	Apresiasi yang diberikan perusahaan terhadap tim sangat terbatas.				
63	Perusahaan melakukan promosi jabatan atas prestasi yang dicapai oleh anggota tim.				
64	Risiko yang diterima saya dan tim saya akan dilindungi oleh perusahaan.				



**Skala 2**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Rekan kerja saya mampu membuktikan perkataannya melalui perbuatan.				
2.	Apapun yang diucapkan rekan kerja saya dia mampu menepatinya.				
3.	Rekan kerja saya memandang orang lain dari kesalahan yang ada.				
4.	Rekan kerja saya berlebihan dalam menanggapi sesuatu.				
5.	Kelemahan yang saya miliki menjadi alasan rekan kerja saya dalam berteman.				
6.	Rekan kerja saya selalu bersikap professional dalam berkerja.				
7.	Rekan kerja saya berteman tanpa memandang latar belakang seseorang.				
8.	Rekan kerja saya mampu menjaga privasi karyawan lain.				
9.	Ketika saya membutuhkan bantuan, rekan kerja saya selalu siap membantu.				
10.	Rekan kerja dengan sukarela membantu setiap karyawan yang mengalami kesulitan.				
11.	Rekan kerja saya hanya bisa berjanji tanpa membuktikan.				
12.	Rekan kerja saya hanya berkata-kata tanpa bekerja.				
13.	Dalam memilih teman, rekan kerja saya melihat pengalaman yang dimilikinya.				
14.	Rekan kerja saya selalu memandang orang lain dengan positif.				
15.	Rekan kerja saya selalu berusaha memahami karyawan lainnya.				
16.	Rekan kerja saya mampu mengekspresikan dirinya sesuai dengan keadaan.				
17.	Rekan kerja saya membawa masalah pribadi dalam pekerjaan.				
18.	Rekan kerja saya menceritakan tentang pribadi saya kepada karyawan lainnya.				
19.	Rekan kerja saya menghindar ketika saya memiliki masalah.				
20.	Meskipun saya melakukan kesalahan, rekan kerja saya tetap membantu saya.				

21.	Rekan kerja saya memberikan informasi sesuai dengan pandangannya				
22.	Rekan kerja saya selalu bersikap sesuai dengan keinginannya.				
23.	Rekan kerja saya bekerja dengan mengabaikan hasil akhir yang akan diperoleh.				
24.	Rekan kerja saya mampu menjaga sikap didepan orang lain.				
25.	Rekan kerja saya selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan.				
26.	Rekan kerja berbicara sesuai dengan yang dilihat dan yang didengar.				
27.	Rekan kerja saya sering melebihkan cerita agar terlihat baik.				
28.	Saya selalu mendapat masukan dari rekan kerja saya dalam melaksanakan pekerjaan.				
29.	Ketika saya melakukan kesalahan, rekan kerja saya selalu memberi saran.				
30.	Rekan kerja saya mampu menjaga barang yang saya titipkan.				
31.	Rekan kerja saya selalu berkata jujur sesuai dengan faktanya.				
32.	Rekan kerja saya membantu dengan mengharapkan balasan.				
33.	Ketika saya membutuhkan bantuan, rekan kerja saya menyarankan orang lain.				
34.	Ketika sedang mendapati masalah, rekan kerja saya hanya menimpakan kesalahan pada satu orang.				
35.	Rekan kerja saya mengabaikan apapun yang saya lakukan.				
36.	Saya sering merasa kecewa dengan beberapa rekan kerja saya yang kurang mampu menjaga amanah.				



**LAMPIRAN B**

**DISTRIBUTOR SKOR SKALA**

**1. *INTERPERSONAL TRUST***

**2. *KERJASAMA TIM***

*Interpersonal Trust*

R	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A36	total		
1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	109		
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106	
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	91		
4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	88		
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	110	
6	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	114	
7	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111	
8	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	125	
9	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	112	
10	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	110	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	112
14	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	109	
15	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	118	
16	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	1	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	114	
17	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	125	
18	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	127	
19	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	125	
20	1	4	1	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	4	3	3	110		
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106	
22	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	112		
23	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	4	1	3	3	2	104		
24	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	105	
26	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	115	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	126	
28	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	2	4	4	4	131	
29	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	88	
30	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109	
31	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	110	
32	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	112	
33	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	109	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107	

### Kerjasama Tim

R	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	
1	3	3	1	4	3	3	4	4	4	4	3	3	1	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	
2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	
4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	
5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	
6	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	1	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
7	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2	4	2	4	4	3	3	3		
8	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
9	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	1	3	3	3	
10	4	3	1	2	4	4	4	4	3	4	3	4	1	3	3	3	1	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	3	3	1	4	3	3	4	4	4	4	3	3	1	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	
14	3	4	3	3	3	1	4	1	3	3	1	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	
15	3	3	2	3	3	4	1	2	3	3	4	3	2	1	3	3	1	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	
16	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	
17	3	3	1	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
18	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	
19	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	2	3	1	1	1	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	
20	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4		
21	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	
22	3	3	2	3	3	4	1	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
23	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	1	1	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	
24	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	
26	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
27	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	
29	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3
30	3	3	1	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
31	4	3	1	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	1	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	
32	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
33	3	3	1	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	1	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	

R	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40	A41	A42	A43	A44	A45	A46	A47	A48	A49	A50	A51	A52	A53	A54	A55	A56	A57	A58	A59	A60	A61	A62	A63	A64	total
1	4	4	4	2	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	2	89
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	87
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	86
4	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	77
5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	84
6	2	3	2	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	4	2	3	3	77
7	3	4	4	4	2	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	4	4	3	4	1	3	2	4	3	3	2	1	1	89
8	4	2	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	1	4	3	3	4	1	3	3	100
9	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	4	89
10	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	2	3	3	4	4	1	4	3	3	2	4	4	1	3	3	3	2	4	4	3	98
11	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	87
12	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	116
13	4	4	2	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	2	88
14	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	2	4	4	102
15	3	3	1	1	4	3	3	3	3	1	4	2	3	3	3	3	4	1	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	84
16	3	3	3	1	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	4	1	4	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	90
17	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	2	3	2	3	2	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	89
18	3	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3	4	4	1	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	101
19	4	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	4	4	4	3	2	3	4	4	98
20	3	3	3	1	4	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	4	1	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	89
21	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	4	3	3	2	3	3	4	1	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	92
22	3	1	1	4	3	3	3	3	1	4	2	3	3	3	3	4	1	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	84
23	4	4	4	2	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	4	1	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	4	1	1	88
24	2	3	3	2	3	3	3	3	1	4	3	2	3	2	3	4	1	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	90
25	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	89
26	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	86
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	118
28	3	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3	4	4	1	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	101
29	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	84
30	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	84
31	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	2	3	3	4	4	1	4	3	3	2	4	4	1	3	3	3	2	3	4	3	97
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	88
33	4	4	4	2	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2	2	89
34	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	86
35	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	86



**LAMPIRAN C**

**HASIL UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS**

**1. SKALA *INTERPERSONAL TRUST***

**2. SKALA KERJASAMA TIM**

## SKALA INTERPERSONAL TRUST

### RELIABILITAS DAN VALIDITAS SEBELUM UJI COBA

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	36

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_1	108.3429	94.350	.496	.916
Aitem_2	108.3143	93.928	.686	.913
Aitem_3	108.5714	92.605	.587	.914
Aitem_4	108.4857	97.728	.375	.917
Aitem_5	108.2857	92.504	.728	.912
Aitem_6	108.2571	93.667	.666	.913
Aitem_7	108.1714	96.617	.452	.916
Aitem_8	108.2286	92.829	.729	.913
Aitem_9	108.1143	92.987	.665	.913
Aitem_10	108.1714	93.146	.670	.913
Aitem_11	108.2857	95.034	.625	.914
Aitem_12	108.3714	96.829	.507	.916
Aitem_13	108.3143	95.222	.633	.914
Aitem_14	108.2286	94.123	.677	.913
Aitem_15	108.2857	92.798	.776	.912
Aitem_16	108.2857	93.563	.698	.913
Aitem_17	108.3714	91.829	.878	.911
Aitem_18	108.5429	93.197	.601	.914
Aitem_19	108.3714	94.534	.602	.914
<b>Aitem_20</b>	<b>108.4000</b>	<b>99.012</b>	<b>.204</b>	<b>.919</b>
<b>Aitem_21</b>	<b>109.0000</b>	<b>96.353</b>	<b>.282</b>	<b>.919</b>
<b>Aitem_22</b>	<b>108.8857</b>	<b>95.869</b>	<b>.300</b>	<b>.919</b>
Aitem_23	108.4286	96.487	.534	.915
Aitem_24	108.4857	97.963	.433	.917
Aitem_25	108.6000	95.835	.357	.918
<b>Aitem_26</b>	<b>108.5429</b>	<b>99.373</b>	<b>.126</b>	<b>.920</b>

Aitem_27	108.6000	100.659	.002	.922
Aitem_28	108.4000	100.188	.057	.921
Aitem_29	108.2857	97.445	.314	.918
Aitem_30	108.2286	99.123	.142	.920
Aitem_31	108.2286	97.946	.282	.918
Aitem_32	108.3429	99.173	.194	.919
Aitem_33	108.5143	98.257	.217	.919
Aitem_34	108.3714	97.064	.477	.916
Aitem_35	108.2000	93.988	.604	.914
Aitem_36	108.4857	93.375	.583	.914

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
111.4857	101.022	10.05096	36

#### RELIABILITAS DAN VALIDITAS SETELAH UJI COBA

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	26

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_1	78.6286	71.946	.561	.939
Aitem_2	78.6000	72.306	.683	.937
Aitem_3	78.8571	70.891	.605	.938
Aitem_4	78.7714	75.652	.370	.940
Aitem_5	78.5714	71.429	.685	.937
Aitem_6	78.5429	72.020	.669	.937
Aitem_7	78.4571	74.373	.485	.939
Aitem_8	78.5143	71.551	.703	.936
Aitem_9	78.4000	71.776	.631	.937
Aitem_10	78.4571	71.785	.649	.937
Aitem_11	78.5714	72.723	.693	.937

Aitem_12	78.6571	74.467	.560	.938
Aitem_13	78.6000	73.012	.687	.937
Aitem_14	78.5143	71.963	.737	.936
Aitem_15	78.5714	70.958	.815	.935
Aitem_16	78.5714	71.664	.732	.936
Aitem_17	78.6571	70.408	.882	.934
Aitem_18	78.8286	71.029	.659	.937
Aitem_19	78.6571	72.526	.635	.937
Aitem_23	78.7143	74.269	.571	.938
Aitem_24	78.7714	75.711	.453	.940
Aitem_25	78.8857	73.398	.404	.941
Aitem_29	78.5714	76.193	.222	.942
Aitem_34	78.6571	75.114	.465	.939
Aitem_35	78.4857	73.198	.511	.939
Aitem_36	78.7714	72.005	.562	.939

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
81.7714	78.534	8.86197	26

## SKALA KERJASAMA TIM

### RELIABILITAS DAN VALIDITAS SEBELUM UJI COBA

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	64

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_1	186.17	284.558	.780	.910
Aitem_2	186.37	282.005	.780	.910
Aitem_3	187.54	303.844	-.317	.918
Aitem_4	186.23	292.005	.228	.913
Aitem_5	186.17	289.734	.430	.912
Aitem_6	186.46	294.020	.067	.915
Aitem_7	186.23	279.593	.554	.910
Aitem_8	186.11	287.928	.328	.913
Aitem_9	186.11	286.045	.564	.911
Aitem_10	186.00	287.588	.451	.912
Aitem_11	186.40	309.129	-.505	.920
Aitem_12	186.17	288.852	.426	.912
Aitem_13	186.69	288.457	.176	.915
Aitem_14	187.37	297.064	-.047	.916
Aitem_15	186.26	289.197	.358	.912
Aitem_16	186.29	289.563	.394	.912
Aitem_17	187.29	294.328	.037	.916
Aitem_18	186.40	297.306	-.056	.916
Aitem_19	187.00	292.059	.151	.914
Aitem_20	186.31	279.751	.603	.910
Aitem_21	186.46	283.373	.609	.911
Aitem_22	186.31	280.928	.622	.910
Aitem_23	186.31	284.222	.755	.910
Aitem_24	186.31	282.045	.718	.910
Aitem_25	186.51	277.963	.686	.909
Aitem_26	186.31	281.045	.617	.910

Aitem_27	186.46	286.785	.484	.912
Aitem_28	186.31	283.457	.592	.911
Aitem_29	186.23	284.946	.565	.911
Aitem_30	186.51	288.845	.380	.912
Aitem_31	186.31	285.398	.679	.911
Aitem_32	186.57	285.193	.494	.911
Aitem_33	186.43	285.899	.558	.911
<b>Aitem_34</b>	<b>186.37</b>	<b>289.770</b>	<b>.287</b>	<b>.913</b>
Aitem_35	186.29	287.857	.345	.913
Aitem_36	186.40	282.424	.482	.911
<b>Aitem_37</b>	<b>186.77</b>	<b>291.711</b>	<b>.133</b>	<b>.915</b>
Aitem_38	186.09	283.904	.611	.911
Aitem_39	186.26	285.079	.639	.911
Aitem_40	186.26	283.373	.740	.910
Aitem_41	186.40	288.659	.430	.912
Aitem_42	187.20	285.224	.368	.912
<b>Aitem_43</b>	<b>186.34</b>	<b>287.526</b>	<b>.297</b>	<b>.913</b>
Aitem_44	186.43	282.782	.536	.911
<b>Aitem_45</b>	<b>186.71</b>	<b>290.504</b>	<b>.197</b>	<b>.914</b>
Aitem_46	186.54	285.373	.500	.911
Aitem_47	186.54	286.314	.548	.911
Aitem_48	186.34	281.173	.671	.910
Aitem_49	186.14	287.420	.447	.912
<b>Aitem_50</b>	<b>187.20</b>	<b>288.576</b>	<b>.201</b>	<b>.915</b>
Aitem_51	186.14	286.361	.426	.912
<b>Aitem_52</b>	<b>186.20</b>	<b>293.341</b>	<b>.199</b>	<b>.913</b>
Aitem_53	186.40	285.953	.483	.911
Aitem_54	186.51	282.728	.560	.911
Aitem_55	186.40	283.071	.509	.911
Aitem_56	186.46	284.314	.488	.911
<b>Aitem_57</b>	<b>187.34</b>	<b>309.761</b>	<b>-.531</b>	<b>.920</b>
Aitem_58	186.37	283.064	.561	.911
Aitem_59	186.54	280.903	.665	.910
Aitem_60	186.40	286.424	.460	.912
Aitem_61	186.46	286.726	.385	.912
<b>Aitem_62</b>	<b>186.66</b>	<b>294.585</b>	<b>.047</b>	<b>.915</b>
<b>Aitem_63</b>	<b>186.57</b>	<b>294.664</b>	<b>.040</b>	<b>.916</b>
Aitem_64	186.63	285.711	.374	.912

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
189.43	296.429	17.217	64

**RELIABILITAS DAN VALIDITAS SETELAH UJI COBA****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	46

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_1	138.00	255.000	.802	.949
Aitem_2	138.20	252.929	.777	.948
Aitem_5	138.00	260.176	.432	.950
Aitem_7	138.06	250.879	.543	.950
Aitem_8	137.94	258.644	.320	.951
Aitem_9	137.94	256.408	.581	.949
Aitem_10	137.83	257.734	.475	.950
Aitem_12	138.00	259.235	.434	.950
Aitem_15	138.09	259.139	.388	.950
Aitem_16	138.11	259.398	.434	.950
Aitem_20	138.14	249.773	.642	.949
Aitem_21	138.29	254.034	.616	.949
Aitem_22	138.14	252.361	.599	.949
Aitem_23	138.14	254.950	.756	.949
Aitem_24	138.14	252.303	.751	.948
Aitem_25	138.34	248.467	.710	.948
Aitem_26	138.14	251.597	.634	.949
Aitem_27	138.29	258.034	.449	.950
Aitem_28	138.14	253.655	.622	.949
Aitem_29	138.06	254.644	.620	.949
Aitem_30	138.34	258.703	.416	.950
Aitem_31	138.14	256.008	.685	.949
Aitem_32	138.40	256.659	.456	.950

Aitem_33	138.26	256.961	.535	.950
Aitem_35	138.11	257.339	.393	.950
Aitem_36	138.23	252.652	.506	.950
Aitem_38	137.91	253.787	.659	.949
Aitem_39	138.09	255.375	.665	.949
Aitem_40	138.09	253.728	.767	.948
Aitem_41	138.23	258.417	.476	.950
Aitem_42	139.03	256.852	.333	.951
Aitem_44	138.26	253.785	.528	.950
Aitem_46	138.37	257.005	.452	.950
Aitem_47	138.37	257.358	.524	.950
Aitem_48	138.17	252.323	.659	.949
Aitem_49	137.97	256.970	.504	.950
Aitem_51	137.97	257.264	.413	.950
Aitem_53	138.23	256.358	.496	.950
Aitem_54	138.34	254.526	.515	.950
Aitem_55	138.23	254.240	.493	.950
Aitem_56	138.29	254.387	.518	.950
Aitem_58	138.20	253.812	.563	.949
Aitem_59	138.37	251.593	.676	.949
Aitem_60	138.23	256.711	.478	.950
Aitem_61	138.29	258.151	.348	.951
Aitem_64	138.46	256.550	.367	.951

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
141.26	266.550	16.326	46



**UJI NORMALITAS****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Interpersonal_trust
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	81.7714
	Std. Deviation	8.86197
	Absolute	.181
Most Extreme Differences	Positive	.175
	Negative	-.181
Kolmogorov-Smirnov Z		1.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.202

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		KerjasamaTim
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	141.2571
	Std. Deviation	16.32635
	Absolute	.216
Most Extreme Differences	Positive	.216
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		1.280
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## UJI LINIERITAS

**ANOVA Table**

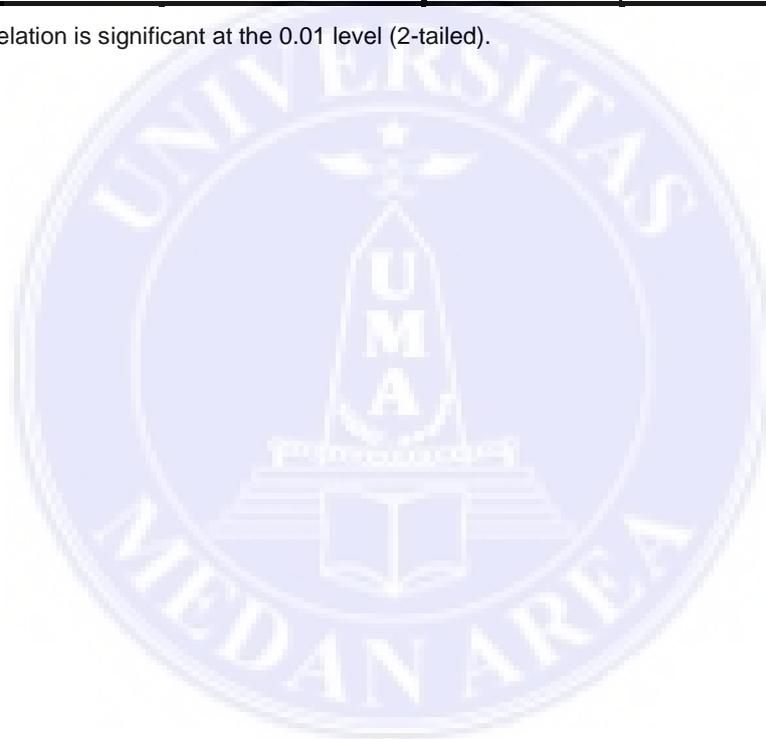
	KerjasamaTim * Interpersonal_trust				
	Between Groups			Within Groups	Total
	(Combined)	Linearity	Deviation from Linearity		
Sum of Squares	6951.586	3742.188	3209.398	2111.100	9062.686
Df	18	1	17	16	34
Mean Square	386.199	3742.188	188.788	131.944	
F	2.927	28.362	1.431		
Sig.	.018	.000	.239		



## Correlations

		KerjasamaTim	Interpersonal_trust
KerjasamaTim	Pearson Correlation	1	.643**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
Interpersonal_trust	Pearson Correlation	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





**LAMPIRAN F**

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
 Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 849/FPSI/01.10/VIII/2021  
 Lampiran : -  
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

30 Agustus 2021

Yth. Bapak/Ibu Kepala  
**Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Iskandar Muda**  
 di  
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Fany Dwi Yanti**  
 NPM : **178600212**  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Iskandar Muda, Jalan Iskandar Muda No. 173 Kecamatan Medan Baru, Kodya Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"HUBUNGAN INTERPERSONAL TRUST DENGAN KERJASAMA TIM PADA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk, CABANG ISKANDAR MUDA MEDAN"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Lembaga Keuangan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

an, Dekan,  
 Wakil Dekan Bidang Akademik  
  
 Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
 - Mahasiswa Ybs  
 - Arsip





**PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk,**  
**KANTOR CABANG MEDAN ISKANDAR MUDA**  
 Jalan Iskandar Muda No. 18/173 Medan  
 Telepon : (061) 4576435 – 4553100, Fax.4513733 Medan

## SURAT-KETERANGAN

No. B. 9907 – KC.II/SDM/10/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lili Khairini  
 Jabatan : Manager Operasional Layanan

Menerangkan bahwa :

Nama : Fany Dwi Yanti  
 Npm : 178600212  
 Universitas : Universitas Medan Area  
 Fakultas : Psikologi  
 Program Studi : Ilmu Psikologi

Adalah benar yang bersangkutan telah selesai melaksanakan pengambilan data penelitian di BRI Kanca Iskandar Muda Medan dengan judul skripsi “HUBUNGAN INTERPERSONAL TRUST DENGAN KERJASAMA TIM PADA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk, CABANG ISKANDAR MUDA MEDAN” pada tanggal 07 Oktober 2021 s/d 08 Oktober 2021 dan yang bersangkutan telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 12 Oktober 2021

**PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk**  
**Kantor Cabang Iskandar Muda**



**Lili Khairini**  
 Manager Operasional Layanan