

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Aperindo Prima Mandiri merupakan anak perusahaan Koperasi Pegawai Pelabuhan Indonesia yang berkecimpung pada bidang *event organizer, tour travel, procurement, facility service, general trading, construction & delivery service*. PT. Aperindo Prima Mandiri didirikan pada tanggal 10 Juni 2013 berdasarkan akta pendirian perusahaan No 86 Notaris Yatiningsih, SH., MH. dan disetujui oleh Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan nomor AHU-44479.01.01 tanggal 23 Agustus 2013. Akta perubahan terbaru adalah Akta Pernyataan Keputusan Sirkuler Para Pemegang Saham Di Luar Rapat Umum Pemegang Saham PT Aperindo Prima Mandiri No. 127 tanggal 30 November 2021 yang dibuat dihadapan Notaris Yatiningsih, SH., MH. Saham PT Aperindo Prima Mandiri meliputi 99% yang bersumber dari Koperasi Pegawai Pelabuhan Indonesia dan 1% bersumber dari Koperasi Pegawai Republik Indonesia Swadaya Bandar Gresik (KSBG).

Aperindo Prima Mandiri memiliki pengalaman dalam mengelola aktifitas jasa pengamanan. Sesuai dengan motto "Total Security Solution" yang dikembangkan PT. Aperindo Prima Mandiri dan didukung oleh tenaga profesional bersertifikasi yaitu: Gada Utama, Ahli K3, PFSO, Gada Madya, kode ISPS dan Gada Pratama. Aktifitas pengamanan yang dilakukan PT. Aperindo Prima Mandiri, berbasis pada Security Planing baik Man Power maupun Security Device untuk gedung perkantoran, dermaga, pelayanan umum, bank, pabrik, hotel atau apartemen, yang dilakukan tenaga security. Dengan menugaskan tenaga security, PT. Aperindo Prima Mandiri telah bermitra dengan beberapa perusahaan yaitu PT. Terminal Petikemas Surabaya, Koperasi Pegawai Pelabuhan

Indonesia III, Jangkar Pacific dan Rumah Sakit PHC Surabaya.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

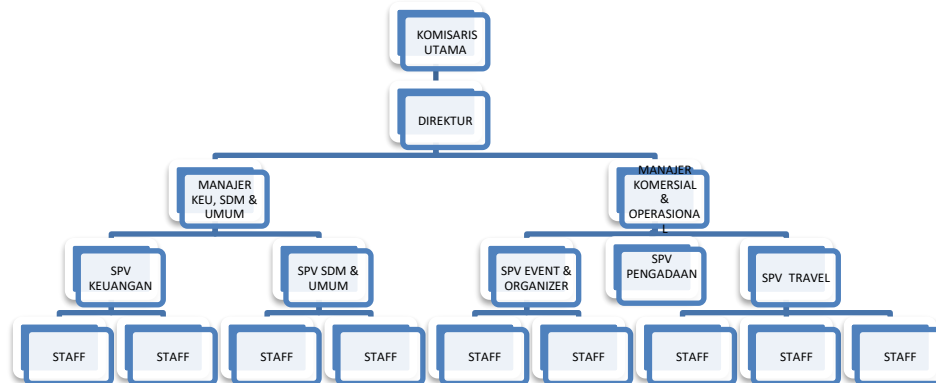
1. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan yang mandiri dan mampu bersinergi dengan perusahaan induk serta memberikan pelayanan prima pada semua pelanggan dan rekanan.

2. Misi Perusahaan

- a. Mengelola dan mengembangkan perusahaan yang memiliki strategi bisnis, terukur dan selalu memperhatikan pengembangan usaha sesuai kebutuhan pasar;
- b. Menambah nilai perusahaan dengan kreativitas, pengembangan keterampilan sumber daya yang dimiliki, serta inovasi;
- c. Mengelola usaha secara terbuka dengan memperhatikan prinsip kemaslahatan bagi seluruh pihak yang terlibat.

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Aperindo Prima Mandiri

Sumber: Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Aperindo Prima Mandiri

4.1.4 Aktivitas Perusahaan

Kegiatan utama usaha dari PT. Aperindo Prima Mandiri berkecimpung pada bidang jasa pengamanan, wisata bahari, event organizer, umroh, percetakan dan perdagangan.

Berlandaskan buku Event Management Modules karya Rr. Chusnu Syarifa, EO adalah sekawanan orang yang bekerja di industri jasa yang ditunjuk secara resmi oleh klien guna mengorganisasi serangkaian acara.

Susunan acara yang diselenggarakan oleh EO dimulai dari sisi kreatif, mulai dari persiapan, pelaksanaan hingga penyelesaian. EO bertujuan membantu klien mewujudkan dan menyukseskan tujuan yang diinginkan.

4.2 Karakteristik Responden Penelitian

Data yang dijadikan dasar perhitungan penelitian ini yaitu karyawan PT. Aperindo Prima Mandiri. Berikut data yang diperoleh dari responden yaitu:

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki-laki	27	67,5%
2.	Perempuan	13	32,5%
Frekuensi		40	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2023

Pada Tabel diatas dapat dilihat bahwasannya kebanyakan responden penelitian ini perempuan, dimana laki-laki sebanyak 27 orang atau 67,5% sisanya perempuan sebanyak 13 orang atau 32,5%.

2. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	19-24 Tahun	12	30%
2.	25-30 Tahun	15	37,5%
3.	31-35 Tahun	5	12,5%
4.	> 31 Tahun	8	20%
Frekuensi		40	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2023

Pada Tabel di atas memperlihatkan bahwasannya dalam penelitian ini usia responden yang dominan adalah berusia 25-30 tahun yaitu sebanyak 15 orang (37,5%). Untuk yang berusia 19-24 tahun sebanyak 12 orang (30%). Untuk yang berusia > 35 tahun ada 8 orang atau 20% dan untuk berusia 31-35 tahun ada 5 orang (12,5%).

3. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1.	1-3 tahun	30	75%
2.	4-6 tahun	6	15%
3.	> 6 tahun	4	10%
Frekuensi		40	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2023

Pada Tabel di atas memperlihatkan bahwasannya dalam penelitian ini masa kerja responden yang dominan adalah selama 1-3 tahun yaitu sebanyak 30 orang (75%).

Untuk yang masa kerja 4-6 tahun sebanyak 6 orang (15%) dan untuk masa kerja > 6 tahun ada 4 orang atau 10%.

4.3 Analisis Deskriptif

Variabel penelitian ini meliputi karakteristik individu, komunikasi, kerjasama tim dan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari statistik deskriptif berikut:

Tabel 4.4 Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
KARAKTERISTIK INDIVIDU	40	10.00	25.00	17.8750	3.85099
KOMUNIKASI	40	12.00	20.00	15.7500	2.18092
KERJASAMA TIM	40	12.00	20.00	18.3500	2.04501
KINERJA KARYAWAN	40	15.00	25.00	20.9750	2.94816
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2023

Hasil output diatas menyimpulkan bahwasannya keempat variabel tersebut memiliki sebaran data yang merata karena hasil *mean* dari keempat variabel mempunyai nilai yang tinggi daripada standar deviasi.

4.4 Deskripsi Variabel Berdasarkan Jawaban Responden

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui jawaban responden kepada masing-masing instrumen dalam variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini menggunakan skala interval yaitu nilai skor tertinggi 5 serta skor terendah 1. Guna mengetahuinya maka digunakan rumus rentang skala (Ferdinand, 2014) sebagai berikut:

$$\text{rentang skala} = \frac{\text{nilai terbesar} - \text{nilai terkecil}}{\text{kelas interval}}$$

$$\text{rentang skala} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$\text{rentang skala} = 0,8$$

Tabel 4.5 Rentang Skala

Nilai Skor	Kriteria
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 - 2,60	Tidak Setuju
2,61 - 3,40	Netral
3,41 - 4,20	Setuju
4,21 - 5,00	Sangat Setuju

Sumber : Ferdinand (2014)

4.4.1 Variabel Karakteristik Individu

Tabel 4.6 Distribusi Responden Variabel Karakteristik Individu (X1)

No Pernyataan	Skala Nilai					Total
	STS	TS	N	S	SS	
X1.1	0	10	11	12	7	40
Presentase	0%	25%	27,5%	30%	17,5%	100%
X1.2	2	13	8	11	6	40
Presentase	5%	32,5%	20%	27,5%	15%	100%
X1.3	1	7	16	10	6	40
Presentase	2,5%	17,5%	40%	25%	15%	100%
X1.4	0	2	10	17	11	40
Presentase	0%	5%	25%	42,5%	27,5%	100%
X1.5	0	2	7	17	14	40
Presentase	0%	5%	17,5%	42,5%	35%	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2023

Berlandaskan hasil di atas bahwasannya variabel karakteristik individu memiliki nilai terbesar 42,5% dengan pernyataan nomor empat dan lima, hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan masa kerja mempengaruhi kemampuan dalam melakukan pekerjaan dan pendidikan formal membantu saya untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

4.4.2 Variabel Komunikasi

Tabel 4.7 Distribusi Responden Variabel Komunikasi (X2)

No Pernyataan	Skala Nilai					Total
	STS	TS	N	S	SS	
X1.1	0	3	23	8	6	40
Presentase	0%	7,5%	57,5%	20%	15%	100%
X1.2	0	1	17	17	5	40
Presentase	0%	2,5%	42,5%	42,5%	12,5%	100%
X1.3	0	0	3	14	23	40
Presentase	0%	0%	7,5%	35%	57,5%	100%
X1.4	0	0	4	25	11	40
Presentase	0%	0%	10%	62,5%	27,5%	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2023

Berlandaskan hasil di atas bahwasannya variabel komunikasi mempunyai nilai terbesar 62,5% dengan pernyataan nomor empat, dengan ini menunjukkan bahwasanya responden setuju dengan karyawan selalu mendapatkan informasi ketika ada tugas yang harus diselesaikan.

4.4.3 Variabel Kerjasama Tim

Tabel 4.8 Distribusi Responden Variabel Kerjasama Tim (X3)

No Pernyataan	Skala Nilai					Total
	STS	TS	N	S	SS	
X1.1	0	0	2	11	27	40
Presentase	0%	0%	5%	27,5%	67,5%	100%
X1.2	0	0	2	12	26	40
Presentase	0%	0%	5%	30%	65%	100%
X1.3	0	0	4	14	22	40
Presentase	0%	0%	10%	35%	55%	100%
X1.4	0	0	2	9	29	40
Presentase	0%	0%	5%	22,5%	72,5%	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2023

Berlandaskan hasil di atas bahwasannya variabel kerjasama tim memiliki nilai terbesar 72,5% dengan pernyataan nomor empat, dengan ini menunjukkan bahwasanya responden setuju dengan setiap anggota tim, baik itu pimpinan maupun bawahan memegang prinsip kepercayaan.

4.4.4 Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.9 Distribusi Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Pernyataan	Skala Nilai					Total
	STS	TS	N	S	SS	
X1.1	0	2	7	22	9	40
Presentase	0%	5%	17,5%	55%	22,5%	100%
X1.2	0	0	5	22	13	40
Presentase	0%	0%	12,5%	55%	32,5%	100%

No Pernyataan	Skala Nilai					Total
	STS	TS	N	S	SS	
X1.3	0	1	6	21	12	40
Presentase	0%	2,5%	15%	52,5%	30%	100%
X1.4	0	0	8	15	17	40
Presentase	0%	0%	20%	37,5%	42,5%	100%
X1.5	0	0	5	10	25	40
Presentase	0%	0%	12,5%	25%	62,5%	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2023

Berlandaskan hasil di atas bahwasannya variabel kinerja karyawan memiliki nilai terbesar 62,5% dengan pernyataan nomor lima, dengan ini menunjukkan bahwasanya responden setuju karyawan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh meskipun tidak ada pengawasan.

4.5 Uji Instrumen

4.5.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) apabila korelasi setiap faktor besarnya 0,3 ke atas maka dinyatakan konstruk yang kuat dan bila korelasi kurang dari 0,3 maka butir instrumen tidak valid. Berikut hasil uji validitas dari tiga variabel dalam penelitian ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	X1.1	0,705	Valid
	X1.2	0,884	Valid
	X1.3	0,890	Valid

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
	X1.4	0,757	Valid
	X1.5	0,577	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0,825	Valid
	X2.2	0,823	Valid
	X2.3	0,661	Valid
	X2.4	0,767	Valid
Kerjasama Tim (X3)	X3.1	0,819	Valid
	X3.2	0,883	Valid
	X3.3	0,827	Valid
	X3.4	0,845	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,722	Valid
	Y.2	0,861	Valid
	Y.3	0,819	Valid
	Y.4	0,864	Valid
	Y.5	0,771	Valid

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan olah data SPSS pada uji validitas keempat variabel di atas, penelitian ini seluruh item pernyataannya lebih besar dari 0,3 sehingga dinyatakan valid.

4.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017) instrumen penelitian atau kuesioner dikatakan reliabel apabila *Alpha Cronbach* > 0,6. Berikut hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Karakteristik Individu	0,824	Reliabel
Komunikasi	0,768	Reliabel
Kerjasama Tim	0,862	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,863	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2023

Berlandaskan tabel diatas diketahui bahwasannya nilai *Cronbach Alpha* dari ketiga variabel diatas 0,6 yang menyatakan bahwa ketiga variabel reliabel.

4.6 Uji Asumsi Klasik

4.6.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas dapat diuji menggunakan *kolmogorov-smirnov*, dimana *kolmogorov-smirnov* akan dinyatakan normal bila nilai signifikan $> 0,05$.

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.32176603
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.064
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2023

Berlandaskan hasil di atas nilai sig *kolmogorov-smirnov* pada uji normalitas penelitian ini sebesar 0,200 yang dimana menandakan bahwa hasil diatas 0,05. Sehingga dapat dinyatakan data berdistribusi normal.

4.6.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) uji multikolinearitas dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas jikalau nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10 serta nilai toleran lebih besar dari 0,10.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	3.812	3.824		.997	.325			
	X1	.149	.106	.195	1.411	.167	.905	1.105	
	X2	.443	.221	.328	2.008	.052	.647	1.545	
	X3	.410	.226	.284	1.817	.078	.703	1.423	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2023

Berlandaskan hasil SPSS memperlihatkan bahwasannya pada karakteristik individu (X1) nilai toleransinya 0,905 yang menandakan lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF 1,105 dimana nilai tersebut tidak lebih dari 10. Untuk variabel komunikasi (X2) nilai toleransinya 0,647 yang menandakan lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF 1,545 dimana nilai tersebut tidak lebih dari 10. Sedangkan variabel kerjasama tim nilai toleran lebih besar dari 0,10 yakni 0,703 serta nilai VIF tidak lebih dari 10 yaitu 1.423. Maka hal ini menunjukkan bahwasannya tidak mengalami multikolinearitas di setiap variabel independen.

4.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) dapat diuji dengan uji *glejser*, dimana dinyatakan lulus uji heteroskedastisitas bila nilai signifikansinya diatas 0.05.

Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.574	2.229		1.155	.256
	T.X1	-.056	.062	-.157	-.915	.366
	T.X2	-.081	.129	-.127	-.629	.533
	T.X3	.084	.132	.124	.641	.526

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2023

Dari tabel uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwasannya karakteristik individu, komunikasi dan kerjasama tim memiliki signifikansi lebih dari 0,05. Sehingga dinyatakan bahwasannya tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.7 Uji Regresi Berganda

Tabel 4.15 Hasil Uji regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.812	3.824		.997	.325
	T.X1	.149	.106	.195	1.411	.167
	T.X2	.443	.221	.328	2.008	.052
	T.X3	.410	.226	.284	1.817	.078

a. Dependent Variable: T.Y

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2023

Berlandaskan tabel koefisien diatas maka diketahui model persamaan regresi pada penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Koefisien Konstanta

β_1 = Koefisien regresi Karakteristik Individu

β_2 = Koefisien regresi Komunikasi

β_2 = Koefisien regresi Kerjasama Tim

X₁ = Karakteristik Individu

X₂ = Komunikasi

X₃ = Kerjasama Tim

e = Estimasi *error*

$$Y = 3,812 + 0,149X_1 + 0,443X_2 + 0,410X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut disimpulkan sebagaimana berikut:

1. Nilai a (konstanta) sebesar 3,812 yang menunjukkan bahwasannya kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel karakteristik individu (X_1), komunikasi (X_2) dan kerjasama tim (X_3). Sehingga variabel kinerja karyawan tidak ada perubahan.
2. Koefisien karakteristik individu (X_1) sebesar 0,149 yang memperlihatkan bahwasannya karakteristik individu memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sehingga bilamana naik 1 satuan maka akan berdampak pada kinerja karyawan 0.149 dengan anggapan variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Koefisien komunikasi (X_2) sebesar 0,443 yang memperlihatkan bahwasannya komunikasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sehingga apabila naik 1 satuan maka berdampak pada kinerja karyawan sebesar 0,443 dengan anggapan variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Koefisien kerjasama tim (X_3) sebesar 0,410 yang memperlihatkan bahwasannya komunikasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sehingga bilamana naik 1 satuan maka berdampak pada kinerja karyawan sebesar 0,410 dengan anggapan variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.8 Uji Hipotesa

4.8.1 Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dipergunakan mengukur seberapa jauh kemampuan model variabel bebas (karakteristik individu, komunikasi serta kerjasama tim) dalam menjabarkan variasi variabel dependen (kinerja karyawan). Uji koefisien determinasi diukur menggunakan nilai Adjusted R^2 .

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	.380	.328	2.417

a. Predictors: (Constant), KERJASAMA TIM, KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMUNIKASI

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2023

Berlandaskan hasil uji diatas menunjukkan bahwasannya nilai *adjusted* R2 adalah 0,328 atau 32,8%. Hal ini menyatakan bahwasannya karakteristik individu, komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh sebesar 32,8% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya ($100\% - 32,8\% = 67,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain, dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.8.2 Uji T (Parsial)

Menurut (Priyastama dalam Imron 2019) Uji T dipergunakan menguji pengaruh dari variabel independen (karakteristik individu, komunikasi dan kerjasama tim) secara individual terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Adapun perumusan hipotesis pada penelitian ini adalah:

H₁ : Secara parsial ada pengaruh antara variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Aperiindo Prima Mandiri;

H₀ : Secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Aperiindo Prima Mandiri;

H₂ : Secara parsial ada pengaruh antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Aperiindo Prima Mandiri;

H₀ : Secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Aperiindo Prima Mandiri;

H₃ : Secara parsial ada pengaruh antara variabel kerjasama tim terhadap

kinerja karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri;

H_0 : Secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri.

Pengukuran uji T dilihat dari nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ serta nilai sig diatas 0,05. T_{hitung} dapat dilihat dari tabel pengujian SPSS sedangkan T_{tabel} dapat diketahui pada rumus berikut :

$$T_{tabel} : (a / 2 : n - k - 1)$$

Keterangan :

k : jumlah variabel independen

n : jumlah data responden

a : 0,05 (5%)

$T_{tabel} : (0,05 / 2 : 40 - 3 - 1) = (0,025 : 36) = 2,028$

**Tabel 4.17 Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.812	3.824		.997	.325
KARAKTERISTIK INDIVIDU	.149	.106	.195	1.411	.167
KOMUNIKASI	.443	.221	.328	2.008	.052
KERJASAMA TIM	.410	.226	.284	1.817	.078

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2023

Berlandaskan hasil tabel di atas maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Diketahui bahwa nilai T_{hitung} pada variabel karakteristik individu sebesar $1,411 < \text{nilai } T_{tabel} 2,028$ dan nilai sig $0,167 > \text{nilai sig } 0,05$. Maka H_1 tolak dan H_0 terima, sehingga variabel karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan;
2. Diketahui bahwa nilai T_{hitung} pada variabel komunikasi sebesar $2,008 < \text{nilai } T_{tabel} 2,028$ dan nilai sig $0,52 > \text{nilai sig } 0,05$. Maka H_2 tolak dan H_0 terima, sehingga variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan;
3. Diketahui bahwa nilai T_{hitung} pada variabel kerjasama tim sebesar $1,817 < \text{nilai } T_{tabel} 2,028$ dan nilai sig $0,78 > \text{nilai sig } 0,05$. Maka H_3 tolak dan H_0 terima, sehingga variabel kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4.8.3 Uji F (Simultan)

Menurut (Priyastama dalam Imron 2019) Uji T dipergunakan menguji pengaruh dari variabel independen (karakteristik individu, komunikasi dan kerjasama tim) secara individual terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Adapun perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_4 : Secara simultan ada pengaruh antara variabel karakteristik individu, komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya;

H_0 : Secara simultan tidak ada pengaruh antara variabel karakteristik individu, komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya.

Pengukuran uji F dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ataupun nilai sig. $> 0,05$. Nilai F_{hitung} diketahui dari tabel SPSS sedangkan nilai F_{tabel} diketahui dari rumus berikut:

$$F_{\text{tabel}} : (k : n - k)$$

Keterangan :

k : jumlah variabel independen

n : jumlah data responden

$$F_{\text{tabel}} : (k : n - k) = (3 : 40 - 3) = (3 : 37) = 3,25$$

**Tabel 4.18 Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	128.742	3	42.914	7.349	.001 ^b
Residual	210.233	36	5.840		
Total	338.975	39			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KERJASAMA TIM, KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMUNIKASI

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2023

Berlandaskan tabel anova di atas, dapat diketahui bahwasannya nilai F_{hitung} sebesar 7,349 yakni $>$ nilai F_{tabel} 3,25 serta nilai sig 0,000 $<$ 0,05. Sehingga H_4 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara simultan variabel karakteristik individu, komunikasi dan kerjasamatim terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri.

Tabel 4.19 Hasil Pengujian Hipotesis 1,2 dan 3

Variabel	Persamaan 1				Konfirmasi Hipotesis
	Nilai Koefisien	t Hitung	t Tabel	Sig.	
Karakteristik Individu (X ₁)	.149	1.441	2.028	,167	Ditolak
Komunikasi (X ₂)	.443	2.008	2.028	,052	Ditolak
Kerjasama Tim (X ₃)	.410	1.817	2.028	,078	Ditolak
<i>R Square</i>	,380				
<i>Adj R Square</i>	,328				
F	7,349				
Sig	.001 ^b				

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2023

1. Hipotesa pertama

Berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji T) menunjukkan nilai koefisien β_1 sebesar 0,149 dengan nilai signifikansi 0,167 > 0,05 yang dapat dikatakan variabel karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian selaras dengan hipotesis yang telah dibuat, dimana pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan. Nilai t-hitung sebesar 1,441 sedangkan t-tabel sebesar 2,028. Jika t-hitung < t-tabel maka nilai signifikannya lebih besar dari 5% dan hipotesis ditolak. Hal ini berarti bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan;

2. Hipotesa kedua

Berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji T) menunjukkan nilai koefisien β_2 sebesar 0,443 dengan nilai signifikansi 0,052 > 0,05 yang dapat dikatakan variabel

komunikasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian selaras dengan hipotesis yang telah dibuat, dimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan. Nilai t-hitung sebesar 2,008 sedangkan t-tabel sebesar 2,028. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka nilai signifikannya lebih besar dari 5% dan hipotesis ditolak. Hal ini berarti bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Hipotesa ketiga

Berdasarkan hasil Uji Parsial (Uji T) menunjukkan nilai koefisien β_3 sebesar 0,443 dengan nilai signifikansi $0,410 > 0,05$ yang dapat dikatakan variabel kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian selaras dengan hipotesis yang telah dibuat, dimana pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan. Nilai t-hitung sebesar 1,817 sedangkan t-tabel sebesar 2,028. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka nilai signifikannya lebih besar dari 5% dan hipotesis ditolak. Hal ini berarti bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4.9 Pembahasan

4.9.1 Pengaruh Karakteristik Individu (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berlandaskan hasil output SPSS diperoleh nilai bahwa koefisien karakteristik individu (X1) sebesar 0,149 yang memperlihatkan bahwasannya karakteristik individu mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sehingga jikalau naik 1 satuan maka berdampak pada kinerja karyawan 0.149 dengan anggapan variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini.

Sedangkan hasil nilai T_{hitung} pada variabel karakteristik individu sebesar $1,411 < \text{nilai } T_{\text{tabel}} 2,028$ dan nilai sig $0,167 > \text{nilai sig } 0,05$. Maka H_1 tolak dan H_0 terima, sehingga variabel karakteristik individu tidak berpengaruh

signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Dalam pembahasan ini disimpulkan bahwasanya karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya. Dimana karakteristik individu tidak menjadi hal yang penting di dalam kinerja karyawan namun jika ditingkatkan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Alwi, A. F. (2020). Dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Kabupaten Takalar”. Penelitian ini bertujuan guna mengetahui pengaruh karakteristik individu, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menyatakan bahwasanya karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi adalah variabel yang paling berpengaruh signifikan berdasarkan hasil penelitian.

4.9.2 Pengaruh Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berlandaskan hasil output SPSS diperoleh nilai bahwa koefisien komunikasi (X2) sebesar 0,443 yang memperlihatkan bahwasannya komunikasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sehingga jikalau naik 1 satuan maka berdampak pada kinerja karyawan sebesar 0,443 dengan anggapan variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini.

Sedangkan hasil nilai T_{hitung} pada variabel komunikasi sebesar $2,008 < \text{nilai } T_{tabel} 2,028$ dan nilai $\text{sig } 0,52 > \text{nilai sig } 0,05$. Maka H_2 tolak dan H_0 terima, sehingga variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Dalam pembahasan ini disimpulkan bahwasanya komunikasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya. Dimana komunikasi tidak menjadi hal yang

penting di dalam kinerja karyawan namun jika ditingkatkan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

4.9.3 Pengaruh Kerjasama Tim (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berlandaskan hasil output SPSS diperoleh nilai bahwa koefisien kerjasama tim (X3) sebesar 0,410 yang menunjukkan bahwasannya komunikasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sehingga jikalau naik 1 satuan maka berdampak pada kinerja karyawan sebesar 0,410 dengan anggapan variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sedangkan hasil nilai T_{hitung} pada variabel kerjasama tim sebesar $1,817 < \text{nilai } T_{tabel} 2,028$ dan nilai $\text{sig } 0,78 > \text{nilai sig } 0,05$. Maka H_3 tolak dan H_0 terima, sehingga variabel kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Dalam pembahasan ini disimpulkan bahwasanya kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya. Dimana kerjasama tim tidak menjadi hal yang penting di dalam kinerja karyawan namun jika ditingkatkan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

4.9.4 Pengaruh Karakteristik Individu (X1), Komunikasi (X2) dan Kerjasama Tim (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji F (Simultan) dapat diketahui bahwasannya nilai F_{hitung} sebesar 7,349 yakni $> \text{nilai } F_{tabel} 3,25$ serta nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Sehingga H_4 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara simultan variabel karakteristik individu, komunikasi dan kerjasamatim terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri. Jika ada peningkatan pada karakteristik individu, komunikasi dan kerjasama tim maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Berlandaskan hasil uji diatas menunjukkan bahwasannya nilai *adjusted*

R² adalah 0,328 atau 32,8%. Hal ini menyatakan bahwasannya karakteristik individu, komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh sebesar 32,8% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya ($100\% - 32,8\% = 67,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain, dengan asumsi variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini.

Dan berdasarkan nilai koefisien regresi pada variabel independen yang paling menonjol mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel komunikasi (X₂) sebesar 0,443 yang memperlihatkan bahwasannya komunikasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sehingga jikalau naik 1 satuan maka berdampak pada kinerja karyawan sebesar 0,443 dengan anggapan variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini.

Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Saumah, S. (2023) yang mengangkat judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ide Padu Paraduta Palembang”. Penelitian ini bertujuan guna mengetahui pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja, kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya karakteristik individu, lingkungan kerja, kerjasama tim, dan komunikasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.