

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMUNIKASI DAN
KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. APERINDO PRIMA MANDIRI SURABAYA**

SKRIPSI

DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA



DISUSUN OLEH :

Nama : Djuari
NIM : 19110024
Program Stud : Ilmu Administrasi Bisnis
Pembimbing : Dr. Indriana Kristiawati, SE, MM

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI
SURABAYA
2023**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Djuari

NIM : 19110024

Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya tulis ini merupakan hasil karya sendiri dengan merujuk pada sumber-sumber terpercaya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Surabaya, 22 Agustus 2023
Peneliti,



Djuari
NIM 19110024

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMUNIKASI DAN
KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
APERINDO PRIMA MANDIRI SURABAYA**

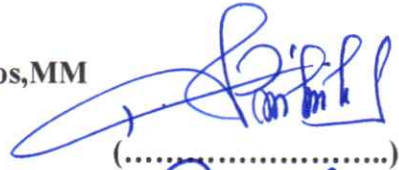
DISUSUN OLEH :

**NAMA : DJUARI
NIM : 19110024**

Telah dipresentasikan di depan dewan penguji dan dinyatakan LULUS Hari/Tanggal :

DEWAN PENGUJI

**KETUA : JULI PRASTYORINI, S.Sos,MM
NIDN : 0708067104**



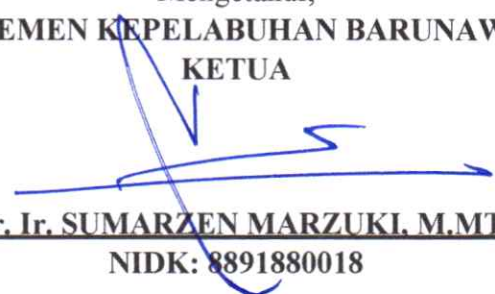
(.....)

**SEKRETARIS : MUDAYAT, S.Pd,MM
NIDN : 0722017004**



(.....)

Mengetahui,
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA



Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT
NIDK: 8891880018

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMUNIKASI DAN
KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
APERINDO PRIMA MANDIRI SURABAYA**

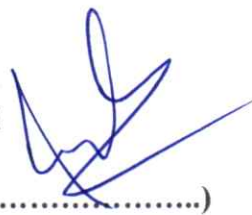
DIAJUKAN OLEH :

**NAMA : DJUARI
NIM : 19110024**

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

Menyetujui,
PEMBIMBING

**PEMBIMBING : Dr. INDRIANA KRISTIAWATI, SE, MM
NIDN : 0705056701**



(.....)

Mengetahui,
KETUA PROGRAM STUDI



SOEDARMANTO, S.E, MM
NIDN: 0322036902

**STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA**



Dr. Ir. SUMARZEN MARZUKI, M.MT
NIDK: 8891880018

ABSTRAK

DJUARI, 19110024

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. APERINDO PRIMA MANDIRI SURABAYA

Skripsi : Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, 2023

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Komunikasi, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan, PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan metode kuantitatif peneliti dapat memahami kuantitas sebuah fenomena yang dapat digunakan nantinya untuk perbandingan. Populasi dari penelitian ini karyawan PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya. Pengambilan sampel menggunakan *Non-Probability Sampling* dengan menggunakan Teknik sampel jenuh yaitu penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel, dapat disimpulkan bahwa peneliti menggunakan seluruh populasi 40 karyawan dari PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya. Data yang digunakan dari kuesioner melalui *online google form* pada karyawan di perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 23.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} pada karakteristik individu sebesar $1,411 < \text{nilai } T_{tabel} 2,028$ dan nilai $\text{sig } 0,167 > \text{nilai sig } 0,05$. Maka H_1 tolak dan H_0 terima, sehingga karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai T_{hitung} pada 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 komunikasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada. Nilai T_{hitung} pada 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 kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. 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 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.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya". Penulisan Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir kuliah yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak selama penyusunan Skripsi ini Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Sumarzen Marzuki, M.MT., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
2. Bapak Soedarmanto, S.E, MM., selaku Ketua Program Studi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
3. Ibu Dr. Indriana Kristiawati, SE, MM., selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dan membimbing penulis selama menyusun skripsi, memberikan banyak ilmu serta solusi pada setiap permasalahan atas kesulitan dalam skripsi ini;
4. Bapak dan Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan (STIAMAK) Barunawati Surabaya;
5. Kedua Orang Tua dan Keluarga yang memberikan semangat dan doa untuk memperlancar skripsi ini;
6. Bapak Hendra Hermawan selaku Manager Keuangan, SDM dan Umum pada PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya;
7. Bapak Agoes Widiastono selaku Direktur beserta responden-responden pada PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya
8. Teman-teman kelas D beserta Angkatan 2019 yang telah memberikan dukungan;
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan.

Semoga atas bantuan yang telah diberikan kepada peneliti, semua pihak-pihak yang terkait tersebut mendapat balasan kebaikan-kebaikan dari Allah SWT. Penyusun menyadari bahwa Penelitian Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun akan membantu. Semoga karya tulis ini bermanfaat dan memberikan sumbangan bagi pihak yang membutuhkan.

Surabaya, 22 Agustus 2023
Penulis,



Djuari
NIM 19110024

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	6
1.6 Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2 Karakteristik Individu	8
2.2.1 Indikator Karakteristik Individu	9
2.3 Pengertian Komunikasi	9
2.3.1 Fungsi-Fungsi Komunikasi	10
2.3.2 Indikator Komunikasi	11
2.4 Kerjasama Tim	11
2.4.1 Jenis-Jenis Kerjasama Tim	12
2.4.2 Ciri-Ciri Kerjasama Tim	13
2.4.3 Indikator Kerjasama Tim	13
2.5 Kinerja Karyawan	14
2.5.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	15
2.5.2 Indikator Kinerja Karyawan	16
2.6 Hubungan Antar Variabel	17
2.6.1 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan	17
2.6.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan	17
2.6.3 Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan	17
2.7 Penelitian Terdahulu	18
2.7.1 Hermanto, H. (2020)	18

2.7.2	Prayudi, K. B. (2020)	18
2.7.3	Alwi, A. F. (2020)	18
2.7.4	Ginar, F. I. (2022).....	19
2.7.5	Safarulloh, N. M., Minarsih, M. M., & Seputra, A. (2022)	19
2.7.6	Saumah, S. (2023).....	19
2.7.7	Arisanti, D., Widyawati, N., & Novitasari, D. F. (2022).....	19
2.8	Kerangka Berpikir	23
2.9	Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN		25
3.1	Jenis Penelitian.....	25
3.2	Definisi Operasional Variabel.....	25
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	27
3.3.1	Populasi Peneltian	27
3.3.2	Sampel Peneltian	28
3.4	Jenis dan Sumber Data	28
3.4.1	Jenis Data.....	28
3.4.2	Sumber Data.....	29
3.5	Teknik Pengumpulan Data	29
3.6	Teknik Analisis Data.....	32
3.6.1	Uji Validitas.....	32
3.6.2	Uji Reliabilitas	32
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	32
3.6.4	Uji Regresi Linear Berganda	33
3.6.5	Uji Hipotesis	34
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....		37
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	37
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	37
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	38
4.1.3	Struktur Organisasi.....	38
4.1.4	Aktivitas Perusahaan	39
4.2	Karakteristik Responden Penelitian	39
4.3	Analisis Deskriptif.....	41
4.4	Deskripsi Variabel Berdasarkan Jawaban Responden	41
4.4.1	Variabel Karakteristik Individu.....	42
4.4.2	Variabel Komunikasi	43
4.4.3	Variabel Kerjasama Tim	44
4.4.4	Variabel Kinerja Karyawan.....	44
4.5	Uji Instrumen.....	45
4.5.1	Uji Validitas	45

4.5.2	Uji Reliabilitas.....	46
4.6	Uji Asumsi Klasik	47
4.6.1	Uji Normalitas	47
4.6.2	Uji Multikolinearitas	48
4.6.3	Uji Heteroskedastisitas.....	49
4.7	Uji Regresi Berganda	50
4.8	Uji Hipotesa.....	51
4.8.1	Koefisien Determinasi.....	51
4.8.2	Uji T (Parsial).....	52
4.8.3	Uji F (Simultan).....	54
4.9	Pembahasan.....	57
4.9.1	Pengaruh Karakteristik Individu (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) 57	
4.9.2	Pengaruh Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	58
4.9.3	Pengaruh Kerjasama Tim (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	59
4.9.4	Pengaruh Karakteristik Individu (X1), Komunikasi (X2) dan Kerjasama Tim (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	59
BAB V PENUTUP		72
5.1	Kesimpulan.....	72
5.2	Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA		xv
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	26
Tabel 3.2 Populasi Penelitian	28
Tabel 3.3 Pengukuran Skala Likert	31
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	40
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif.....	41
Tabel 4.5 Rentang Skala	42
Tabel 4.6 Distribusi Responden Variabel Karakteristik Individu (X1)	42
Tabel 4.7 Distribusi Responden Variabel Komunikasi (X2)	43
Tabel 4.8 Distribusi Responden Variabel Kerjasama Tim (X3)	44
Tabel 4.9 Distribusi Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	44
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	45
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	47
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	48
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	49
Tabel 4.15 Hasil Uji regresi Linier Berganda	50
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	52
Tabel 4.17 Hasil Uji T	53
Tabel 4.18 Hasil Uji F.....	55
Tabel 4.19 hasil Pengujian Hipotesis 1,2 dan 3.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Aperindo Prima Mandiri.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Persetujuan Ijin Penelitian Skripsi
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Tabulasi Data
- Lampiran 4 Hasil Output SPSS 23
- Lampiran 5 Lembar Bimbingan
- Lampiran 6 Bukti Turnitin

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia pada suatu perusahaan adalah aspek yang sangat penting guna menjamin keberhasilan serta keberlanjutan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia meliputi segala aspek terkait dengan karyawan perusahaan, mulai dari perekrutan, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, hingga manajemen konflik dan pengakhiran hubungan kerja. Peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangat vital karena karyawan merupakan aset terpenting dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk karyawan, memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, dan memastikan karyawan memiliki keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia juga membantu perusahaan dalam mengidentifikasi dan mengatasi berbagai tantangan yang mungkin timbul dalam lingkungan kerja, seperti konflik antar karyawan, ketidakcocokan karyawan dengan tugas dan tanggung jawabnya, serta permasalahan yang terkait dengan kesejahteraan karyawan. Dalam era persaingan global yang semakin ketat, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat menjadi faktor yang membedakan antara perusahaan yang sukses dan gagal. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia dengan serius dan mengembangkan strategi sumber daya manusia yang tepat untuk memastikan keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan.

Karyawan dengan karakteristik individu dengan latar belakang budaya berbeda yang berkolaborasi dalam kelompok kerja yang tersebar menjadi bagian dari bisnis sehari-hari dan menjadi dimensi peningkatan kinerja pegawai. Karakteristik

individual merupakan perkara yang sangat penting bahwa pegawai harus mempunyai kemampuan, persepsi, sikap serta pengalaman dan motivasi. Secara teoritis karakteristik individu memuat seperangkat karakteristik dasar yang melekat pada individu tertentu. Menurut Winardi (2004) Karakteristik individu mencakup berbagai sifat yang membentuk kepribadian, kemampuan dan ketrampilan seseorang; latar belakang keluarga, lingkungan sosial dan pengalaman; usia, kebangsaan, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan demografi tertentu; dan karakteristik psikologis yang mencakup dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi.

Pihak manajemen dituntut dapat menekan dan memposisikan setiap pegawai, agar siap dan sanggup menyesuaikan diri dengan tugas yang dibebankan serta sanggup melengkapi kebutuhan organisasi secara berkesinambungan, regular dan berperilaku sesuai keinginan organisasi, sehingga pada segi lain setiap pegawai diharapkan mampu menciptakan nilai tambah pada kelompok kerja yang berinteraksi secara terorganisir dibandingkan saat mereka bekerja.

Kerjasama tim sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kerjasama tim merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika anggota tim mampu bekerja sama secara efektif, maka dapat saling melengkapi kekuatan dan kelemahan masing-masing untuk mencapai tujuan Bersama, Stephen dan Timothy (2008). Kerjasama team dapat ditingkatkan untuk menjadi efektif, sehingga dibutuhkan komunikasi team yang memproses informasi. Komunikasi tim yang efektif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kerjasama tim. Ketika tim dapat berkomunikasi dengan baik, mereka dapat memproses informasi dengan lebih efektif dan mengambil keputusan yang lebih baik. Komunikasi tim dapat ditingkatkan dengan berbagai cara, diantaranya menetapkan tujuan yang jelas dan mempertahankan komunikasi yang terbuka. Tim harus mendorong komunikasi yang terbuka dan jujur, sehingga anggota tim merasa nyaman untuk berbicara dan memberikan masukan. Hal ini dapat meningkatkan kolaborasi dan meminimalkan kesalahpahaman.

Dalam meningkatkan komunikasi tim, penting juga untuk memperhatikan faktor seperti kebersamaan, saling percaya, dan sikap terbuka terhadap perbedaan pendapat. Dengan mengembangkan komunikasi tim yang efektif, tim dapat bekerja lebih efisien dan produktif. (Cooke, Gorman & Winner, 2007). Tim merupakan unit yang memuat 2 orang atau lebih yang berinteraksi serta mengkoordinasikan pekerjaan mereka guna menyelesaikan tugas tertentu (Daft, 2003:171). Perusahaan memerlukan kerja sama tim untuk menyelesaikan proses pencapaian tujuan bisnis, sehingga kerja sama tim mampu memberikan penuntasan tugas menjadi lebih baik. Kerja sama tim yaitu kelompok yang bergerak untuk menciptakan kinerja yang lebih besar dibanding mengerjakan secara pribadi, kolaborasi yang solid akan membuahkan energi positif dan penting untuk kebahagiaan, kepuasan kerja inilah yang mampu mempengaruhi kinerja individu (Lawasi & Triatmanto, 2017: 51).

Kerjasama tim adalah faktor yang berpengaruh kepada kinerja karyawan, efisiensi dan kesuksesan kerja dapat dicapai melalui melalui kolaborasi yang efektif dan terkoordinasi. Kerja sama dianggap sebagai solusi organisasi terbaik karena bilamana penelitian organisasi tidak selaras maka tidak akan terlaksana dengan baik. Tim yang kuat akan sanggup bekerja secara efektif sehingga karyawan mencapai sasaran organisasi yang diberikan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang didapat karyawan selama periode tertentu serta didasarkan pada kualitas maupun kuantitas yang dilakukan karyawan. Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan perusahaan, perkara tersebut tercemin dari apa yang telah dilakukan guna mencapai keberhasilan perusahaan. Kerjasama tim serta komunikasi harus beroperasi dengan baik guna mencapai sasaran perusahaan dengan cara membangkitkan semangat dalam bekerja. Ada beberapa faktor yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu kreativitas, konflik, efektivitas komunikasi dan kepuasan kerja.

PT. Aperindo Prima Mandiri yaitu anak perusahaan Koperasi Pegawai Pelabuhan Indonesia III yang beroperasi pada bidang jasa pengamanan, event organizer, wisata bahari, umroh, perdagangan serta percetakan. PT. Aperindo Prima

Mandiri berdiri sejak tanggal 10 Juni 2013. Permasalahan yang berkaitan dengan berjalannya proses komunikasi pada karyawan perusahaan sudah berjalan cukup baik, terlebih sebelum karyawan sampai kantor informasi terkait pekerjaan telah disampaikan kepada karyawan.

Namun, karena segala sesuatunya dibutuhkan dengan cepat pada bidang jasa pengamanan, event organizer, wisata bahari, umroh, perdagangan dan percetakan, sering terjadi kelalaian yang berujung pada pada kesalahpahaman yang berakibat buruk bagi kinerja misalnya, kesalahpahaman antara pemberi atau penerima informasi, hubungan antar karyawan kurang baik, serta ada tugas lain yang mendadak sehingga pelapor terlambat menyampaikannya. Pada saat yang sama, kerjasama tim karyawan perusahaan sendiri juga berjalan dengan baik. Kendati demikian masih terdapat kekurangan, dimana karyawan cenderung bekerja secara individual, rasa saling membantu satu sama lain masih kurang, serta terdapat cacat instruksi yang dapat menghambat kinerja. Dengan adanya fenomena tersebut bagi perusahaan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Berlandaskan pada uraian yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang **“Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini berlandaskan pada latar belakang tersebut:

1. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya?;
2. Apakah Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya?;
3. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

pada PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya?;

4. Apakah Karakteristik Individu, Komunikasi dan Kerjasama Tim berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya?.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dipergunakan mencegah perluasan inti masalah, yang membuat penelitian lebih terfokus dan lebih mudah untuk dibahas. Pada penelitian ini terdapat batasan masalah yaitu:

1. Mengenai Karakteristik Individu berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya;
2. Mengenai Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya;
3. Mengenai Kerjasama Tim berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya;
4. Mengenai Karakteristik Individu, Komunikasi dan Kerjasama Tim berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya.

1.4 Tujuan Penelitian

Berlandaskan pada latar belakang serta rumusan masalah yang sudah dijabarkan, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengembangkan, menguji serta menganalisis:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya;
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya;
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya;
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Karakteristik Individu, Komunikasi

dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat pada penelitian ini yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan untuk bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan Karakteristik Individu, Komunikasi dan Kerjasama Tim pada PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya.

2. Bagi STIAMAK Barunawati

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan wawasan berpikir mahasiswa-mahasiswi, memperkaya bahan perpustakaan untuk kepentingan semua pihak, dan menerapkan teori pada bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan Karakteristik Individu, Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap kinerja Karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan untuk menjadi referensi bahan penelitian tahun-tahun berikutnya yang akan datang dan menambah wawasan. Selain itu peneliti lebih memahami tentang Karakteristik Individu, Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap kinerja Karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Agar membuat mudah memahami arti dan memahami penulisan ini, hingga penulis membuat susunan pada sistematika penulisan ini:

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pertama, menguraikan perihal latar belakang sebagai rujukan penelitian serta landasan penelitian. Selain itu, ada batasan masalah yang bermanfaat untuk

penelitian dan dilaksanakan tanpa menyimpang dari rumusan masalah serta adanya tujuan dan manfaat yang akan tercapai pada penelitian ini. Sistematika penulisan ini memuat gambaran singkat tentang proses penulisan tugas akhir agar terarah.

2. BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab kedua, menguraikan mengenai kumpulan ada kaitannya dengan pembahasan, yang memperkuat dengan membuktikan hasil penelitian terdahulu. Kumpulan teori didapatkan dari buku rujukan dan sumber informasi lain dan berkaitan dengan pembahasan penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ketiga, berisi tentang tahapan-tahapan yang dilakukan penulis dalam sebuah penelitian dan penulisan laporan penelitian. Supaya hasil tercapai dengan tepat, hingga membutuhkan tahapan-tahapan penelitian yang terstruktur dan benar, sehingga apa yang didapatkan dalam penelitian ini tidak beralih arah dan sesuai dengan tujuan awal.

4. BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis hasil pengumpulan, pengamatan, dan pengolahan data sehingga hasil bisa dicapai saat melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bah yang terakhir ini, tentang kesimpulan pada penelitian berisi pembahasan-pembahasan yang disertai oleh saran bagi pihak yang bersangkutan untuk objek penelitian untuk meminimalisasi kekurangan yang ada dan guna mengembangkan lebih baik di masa selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu atau metode mengelola secara efektif dan efisien serta memanfaatkan secara optimal hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu, sehingga tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat dapat terpenuhi. Manajemen Sumber Daya Manusia didasarkan atas konsep bahwa setiap karyawan merupakan manusia, bukan mesin serta bukan sumber daya bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan desain dan penerapan sistem perencanaan, penyusunan karyawan, kompensasi karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, penilaian kinerja, serta hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen Sumber Daya Manusia mengaitkan keputusan dan praktik manajemen yang berpengaruh secara langsung kepada sumber daya manusianya.

Menurut (Panggabean, 2007) Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu proses yang terdiri akan perencanaan, pemimpin, pengorganisasian serta pengelolaan kegiatan yang berhubungan dengan analisis pekerjaan, pengadaan, pengembangan, evaluasi pekerjaan, kompensasi, promosi serta pemutusan hubungan kerja untuk mengggapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan pengertian SDM menurut Gomes (1997:1) "Sumber Daya Manusia, merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas".

2.2 Karakteristik Individu

Menurut Handoko (2012) karakteristik individu yaitu sikap, minat, dan kebutuhan yang dibawa seseorang dalam situasi kerja. Minat merupakan sikap yang memicu seseorang senang terhadap objek maupun ide tertentu. Kondisi ini diikuti dengan perasaan gembira bahkan kecenderungan guna mencari objek yang disukai.

Menurut Robins (2003) karakteristik individu yaitu perbedaan setiap karyawan satu dengan lainnya sehingga berdampak pada perilaku kerjanya. Karakteristik individu yang berbeda-beda ketika melakukan pekerjaan merupakan latar belakang dari diri individu, sehingga tingkat kinerjanya bervariasi.

Sedangkan menurut Hurriyati (2005) karakter individu yaitu sebuah proses psikologis yang mempengaruhi individu dalam perolehan, konsumsi serta penerimaan barang maupun jasa dan pengalaman individu merupakan aspek interpersonal yang mendorong, mengarahkan serta mempengaruhi karakteristik individu.

Berlandaskan hasil beberapa gagasan para ahli di atas, sehingga disimpulkan bahwa karakteristik individu yaitu sikap, keterampilan dan minat yang dimiliki oleh setiap individu dan mempengaruhi proses psikologis yang dapat saling mempengaruhi kinerja.

2.2.1 Indikator Karakteristik Individu

Adapun indikator karakteristik individu pada penelitian Maulina (2019) meliputi:

1. Kemampuan adalah kapabilitas individu dalam menyelesaikan berbagai tugas pada suatu pekerjaan;
2. Nilai: Nilai seseorang dilandaskan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual serta waktu yang dihabiskan bersama keluarga;
3. Sikap : Sikap yaitu pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan tentang objek, orang, dan peristiwa.

2.3 Pengertian Komunikasi

Menurut (Sugeng et al., 2016: 312) komunikasi yaitu penyampaian pesan terhadap individu yang berbeda, secara lisan serta tidak serentak menggunakan perangkat, guna mengungkapkan maupun mengubah keyakinan, pemikiran, ataupun karakter. Pesan yang sebelumnya dikirim ke penerima akan memuat respon terhadap

pesan yang diterima.

Menurut (Lawasi & Triatmanto, 2017: 50) komunikasi yaitu cara pengiriman catatan yang mode pengirimannya dapat diubah guna menekankan pentingnya pesan dan untuk menciptakan transisi antara catatan verbal dan non-verbal. Bilamana pesan tidak diterima dengan benar, maka tidak akan terjadi tanggapan dari penerima pesan. Komunikasi yang efektif diperlukan guna menghindari kesalahpahaman antara pengirim dan penerima pesan.

Menurut (Putri & Sariyathi, 2017: 3402) komunikasi yaitu alat dimana pernyataan dapat disampaikan maupun disetujui kepada atau dari pihak lain. Penyampaian yang tidak tepat dapat menyebabkan hasil yang merugikan dan mengakibatkan kegagalan guna memenuhi tujuan bisnis. Selain itu, kemampuan karyawan juga akan memburuk jika sering terjadi kesalahpahaman antara rekan kerja.

Menurut (Wasiman, 2018: 21) komunikasi yaitu cara yang efektif untuk berbagi atau memberikan informasi kepada pihak ketiga. Umpan balik diterima ketika penerima memahami makna pesan yang disampaikan pengirim. Dengan komunikasi yang baik pesan yang ditujukan kepada penerima dapat tersampaikan sehingga penerima pesan akan memberikan tanggapan. Dalam hal ini dapat diungkapkan bahwa komunikasi terus berlanjut dan berjalan efektif.

Berlandaskan gagasan yang termuat diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah tindakan penyampaian pesan di dalamnya terjadi pertukaran pandangan, pikiran, emosi dan saran yang terjadi antara dua orang atau lebih dari dua orang.

2.3.1 Fungsi-Fungsi Komunikasi

Menurut (Bangun, 2012: 361) komunikasi menyangkut 4 fungsi, diantaranya:

1. Pengawasan: Institusi mempunyai garis komando dan struktur. Jika pegawai berkomunikasi dengan atasan mengenai pekerjaannya, komunikasi tersebut dapat mengatur perilaku sesuai dengan deskripsi pekerjaan serta kebijakan perusahaan;

2. **Memotivasi:** Menyampaikan pada karyawan mengenai gambaran apa yang perlu dilakukan dan menetapkan tujuan yang spesifik guna meningkatkan kinerja. Menetapkan tujuan yang spesifik serta memotivasi pekerja sembari melakukan aktivitasnya dengan baik akan mendorong kinerja menjadi lebih efisien;
3. **Pengungkapan emosi:** Hubungan yang terbentuk dalam institusi menggunakan bahasa yang sederhana serta mudah dipahami merupakan prosedur dasar bagi setiap orang. Komunikasi di dalam organisasi ini berlangsung dalam terminologi yang sederhana serta mudah didefinisikan oleh kedua belah pihak serta menggambarkan proses tetap bagi setiap individu;
4. **Komunikasi antarpribadi:** Menyampaikan pesan kepada penerima pesan serta memahami makna pesan yang disampaikan. Penerima pesan akan mudah mengidentifikasi sinyal yang dikirim bilamana mengandung kata serta karakter yang sama.

2.3.2 Indikator Komunikasi

Menurut (Hamiruddin et al., 2019: 141) memuat 4 indikator komunikasi, yaitu:

1. **Bijaksana serta kesopanan:** Berkomunikasi menggunakan istilah alternatif yang benar dan disampaikan dengan bahasa yang jelas;
2. **Penerimaan umpan balik:** Menerima pesan balasan maupun maksud dari pesan tersebut;
3. **Berbagi informasi:** Memberitahu staf serta anggota mengenai pembaruan laporan pengembangan serta permasalahan yang ada;
4. **Memberikan penjelasan;** Menyampaikan penjelasan mengenai penugasan.

2.4 Kerjasama Tim

Menurut (Adi et al., 2018: 69) Kerja tim mensyaratkan anggota tim bekerja sama,

berkomunikasi secara efisien, mengantisipasi dan mengakomodasi kepentingan satu sama lain, serta mengandalkan kegiatan bersama. Koordinasi yang baik antar anggota akan membuat tim menjadi lebih efektif.

Menurut (Masyithah et al., 2018: 51) kerjasama tim yaitu sekawanan individu yang bekerja sama untuk menggapai target secara serempak. Sekelompok individu harus memiliki panduan serta tahapan operasi yang jelas bagi semua anggota untuk memutuskan kerja tim dan prosedur. Aturan dan praktik yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Anggraeni & Saragih, 2019: 1164) kerjasama tim yaitu segerombol orang yang mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara bersama-sama dan mengatur setiap prestasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Prestasi dapat meningkatkan semangat anggota tim untuk menggapai tujuan berikutnya.

Menurut (Hamiruddin et al., 2019: 142) kerja tim yaitu sekerumun orang yang bekerja bersama guna meraih tujuan bersama dan tujuan tersebut akan lebih ringan dicapai dengan bekerja sama daripada melakukan sendiri. Bekerja di dalam tim memudahkan anggota saat mereka menghadapi masalah sehingga tim berguna sangat baik dalam memecahkan masalah tersebut.

Berlandaskan gagasan yang telah terpapar diatas, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kerjasama tim yaitu komunitas orang-oran yang mempunyai potensi untuk menuntaskan pekerjaan bersama dengan memimpin setiap pencapaian yang dimiliki guna membentuk hasil yang lebih baik.

2.4.1 Jenis-Jenis Kerjasama Tim

Menurut (Masyithah et al., 2018: 53) diperoleh 6 jenis kerjasama tim yakni:

1. Tim formal yaitu tim yang dibangun pada susunan kelembagaan yang terstruktur;
2. Tim vertikal yaitu tim manajemen yang mengikutsertakan atasan dan beberapa pegawai dalam kebijakan yang terstruktur;

3. Tim horizontal yaitu tim kohesif yang terdiri dari sebagian karyawan pada tingkat hierarki yang sama akan tetapi dengan bidang keahlian yang berbeda;
4. Tim penugasan khusus yaitu tim yang ditunjuk untuk mengerjakan tugas yang sesuai dengan minat maupun visi tersendiri;
5. Tim Mandiri yaitu tim yang memuat 5 hingga 20 karyawan dengan keterampilan serta pengalaman perputaran kegiatan untuk mewujudkan komoditas maupun layanan yang lengkap;
6. Tim pemecah masalah rata-rata memuat 5-1 pekerja yang digaji per jam di departemen yang sama di mana pekerja tersebut bekerja dan memusyawarahkan taktik untuk meningkatkan produktivitas, kinerja, dan area kerja.

2.4.2 Ciri-Ciri Kerjasama Tim

Menurut (Masyithah et al., 2018: 53) ada 4 ciri-ciri kerjasama tim yaitu:

1. Memiliki tujuan bersama: Anggota tim dengan tujuan yang sama dapat bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan;
2. Bersinergi positif: Anggota tim bersinergi secara aktif dalam mengelola kerja tim sehingga dapat bertindak secara efisien serta harmonis;
3. Tanggung jawab individu dan bersama: Anggota tim secara kolektif bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan;
4. Anggota tim yang mempunyai keahlian berbeda dapat saling melengkapi dalam menjalankan tugasnya.

2.4.3 Indikator Kerjasama Tim

Menurut (Hamiruddin et al., 2019: 142) terdapat 4 indikator dalam kerjasama tim yakni:

1. Fokus dengan tujuan tim: Tim berfokus atas tujuan yang ditentukan untuk

- pencapaian organisasi;
2. Saling memotivasi dalam menyelesaikan tugas: Motivasi dibutuhkan guna anggota termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya;
 3. Menjalin kerjasama dengan anggota tim: Menciptakan kolaborasi yang baik antar anggota tim guna mencapai tujuan organisasi;
 4. Koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas: Koordinasi pada setiap tim akan memudahkan penuntasan tugas.

2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan baik dalam bekerja sebagai individu maupun kelompok perusahaan yang sesuai dengan wewenang serta tanggung jawabnya guna mencapai tujuan perusahaan secara sah tanpa melanggar hukum serta tanpa kontradiktif dengan norma maupun etika.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin kinerja yang baik yaitu kinerja yang optimal, yakni kinerja yang memenuhi standar organisasi serta membantu mencapai tujuan organisasi. Karyawan ditargetkan mampu melakukan pekerjaannya sesuai dengan peraturan perusahaan.

Menurut Nawawi kinerja diartikan sebagai karya, yakni hasil dari pelaksanaan pekerjaan yang bersifat fisik atau non fisik. Kinerja yaitu hasil dari proses dimana pegawai terlibat untuk memenuhi tugasnya di organisasi. Kinerja seseorang adalah gabungan dari kecakapan, usaha, serta kesempatan yang dapat diukur dari hasil pekerjaannya.

Menurut Bernardin dan Russel (Sulistiyani dan Rosidah) menguraikan kinerja adalah catatan outcome yang timbul dari fungsi pegawai tertentu maupun kegiatan yang dilakukan semasa periode waktu tertentu. Penafsiran kinerja mengarah pada sekelompok hasil yang dicapai semasa periode waktu tertentu. Guna memastikan baik atau tidaknya output atau outcome tersebut maka dibutuhkan evaluasi kinerja sebagai dasar pengembangan.

Dalam hal ini kinerja yaitu sikap aktual yang diperlihatkan seseorang sebagai

prestasi kerja yang dicapai karyawan yang bergantung pada perannya di perusahaan. Kinerja karyawan sangatlah penting untuk menggapai tujuan perusahaan, cara guna melihat perkembangan kinerja seorang karyawan dalam perusahaan adalah dengan melihat hasil dari evaluasi kinerjanya. Dengan evaluasi karyawan yang tepat, maka karyawan dan perusahaan akan mendapat keuntungan kepastian bahwasanya kerja individu maupun tim berkontribusi pada orientasi strategis perusahaan. Selain itu, evaluasi karyawan diartikan sebagai mekanisme kontrol perusahaan yang baik.

Kinerja karyawan yaitu faktor terpenting dalam organisasi bisnis atau badan usaha. Kinerja dapat dipahami sebagai representasi seberapa baik tujuan, sasaran, visi dan misi yang telah tercapai sehingga dapat dimasukkan ke dalam diplomasi strategi perusahaan.

Berlandaskan kesimpulan gagasan diatas bahwasanya kinerja karyawan yaitu hasil pelaksanaan pekerjaan yang telah dicapai pegawai dalam mengerjakan tugas serta tanggung jawabnya, baik secara individu atau tim dalam organisasi atau perusahaan. Hasil kerja yang diperoleh karyawan sangatlah penting sebagai bahan dasar evaluasi.

2.5.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Payaman S Simanjuntak, kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dibagi menjadi tiga kelompok yakni:

1. Kompetensi Individu: Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh faktor yang dikategorikan menjadi dua, diantaranya:
 - a. Kemampuan serta keterampilan kerja;
 - b. Motivasi dan Etos Kerja.
2. Faktor Dukungan Organisasi. Kinerja masyarakat bergantung pada dukungan organisasi, yaitu:
 - a. Pengorganisasian;
 - b. Penyediaan sarana dan prasarana kerja;
 - c. Pemilihan teknologi;
 - d. Kenyamanan lingkungan kerja;

- e. Kondisi dan syarat kerja.
3. Dukungan Manajemen: Kinerja perusahaan serta kinerja setiap individu bergantung pada kemampuan kepemimpinan manajemen atau pimpinan, yakni:
- a. Dengan cara menciptakan sistem kerja serta hubungan industrial yang aman serta harmonis;
 - b. Dengan cara mengembangkan kompetensi pekerja.

2.5.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono, kinerja karyawan dinilai dengan indikator sebagaimana berikut:

1. Kualitas: kualitas pekerjaan diukur dengan persepsi karyawan pada kualitas pekerjaan yang diciptakan dan kelengkapan tugas yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan karyawan;
2. Kuantitas yaitu jumlah produksi yang dinyatakan dengan jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan;
3. Ketepatan waktu yaitu tingkat kegiatan yang dituntaskan dalam waktu yang telah ditetapkan, dilihat dari segi koordinasi hasil output dan memaksimalkan ketersediaan waktu;
4. Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya organisasi secara maksimal (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) guna meningkatkan output dari setiap unit sumber daya;
5. Kemandirian yaitu tingkat seorang karyawan yang mampu menjalankan tugas kerja dengan tetap setia pada pekerjaannya. Kondisi ini adalah tingkat di mana karyawan berkomitmen untuk bekerja dengan instansi serta tanggung jawab karyawan terhadap instansi.

Berdasarkan paparan diatas maka penelitian ini indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, dan Kemandirian.

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik individu meliputi minat, sikap pada diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi dan suasana hati, keyakinan dan nilai. Bilamana karyawan tidak sepenuhnya memahami kemampuannya atau bagaimana mengendalikan emosinya dan tidak percaya diri maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil dari riset Hermanto (2020) mengungkapkan dari hasil uji t, diketahui bahwasanya kerja sama tim dan komunikasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F mengungkapkan bahwasanya kerjasama tim dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Infiniti Marine di Kota Batam.

2.6.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi mengambil bagian atau berlanjut sehingga sesuatu yang umum, pemahaman yang sama saling terjadi. Penerima mengetahui arti pesan saat kedua belah pihak mengetahui apa yang dikomunikasikan. Komunikasi akan berjalan lancar apabila penerima memahami pesan dan menyebarkannya kepada anggota lain sehingga tercipta komunikasi yang efektif serta lancar.

Hasil riset oleh Saumah (2023) yaitu Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

2.6.3 Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Kerjasama tim menjadi sangat penting untuk mewujudkan kesuksesan di tempat kerja. Kerjasama tim menjadi motor penggerak yang memberikan energi dan sinergi kepada anggota tim. Tanpa kerjasama tim yang baik tidak akan muncul ide-ide cemerlang.

Hasil riset oleh Kukuh Bagus Prayudi (2020) mengungkapkan bahwasanya Karakteristik Individu Dan Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yaitu upaya dari peneliti guna mencari pembandingan kemudian mendapatkan inspirasi terbaru untuk penelitian selanjutnya. Selain itu, kajian terdahulu akan membantu memposisikan penelitian dan memperlihatkan keaslian dari penelitian. Pada bagian ini, peneliti menautkan hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, selanjutnya meringkasnya baik penelitian yang telah dipublikasikan dan belum dipublikasikan.

2.7.1 Hermanto, H. (2020)

Penelitian yang telah dilakukan oleh Hermanto, H. (2020) yang mengangkat judul “Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infiniti Marine di Kota Batam”. Penelitian ini bertujuan guna mengetahui pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Infiniti Marine di Kota Batam.

2.7.2 Prayudi, K. B. (2020)

Penelitian yang telah dilakukan oleh Prayudi, K. B. (2020) yang mengangkat judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang”. Penelitian ini bertujuan guna mengetahui pengaruh karakteristik individu dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

2.7.3 Alwi, A. F. (2020)

Penelitian yang telah dilakukan 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.

2.7.4 Ginar, F. I. (2022)

Penelitian yang telah dilakukan oleh Ginar, F. I. (2022) yang mengangkat judul “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia Daerah Gianyar”. Penelitian ini bertujuan guna mengetahui pengaruh karakteristik individu dan Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai.

2.7.5 Safarulloh, N. M., Minarsih, M. M., & Seputra, A. (2022)

Penelitian yang telah dilakukan oleh Safarulloh, N. M., Minarsih, M. M., & Seputra, A. (2022) yang mengangkat judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi, Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Sales Honda”. Penelitian ini bertujuan guna mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, komunikasi, karakteristik individu terhadap kinerja sales.

2.7.6 Saumah, S. (2023)

Penelitian yang telah dilakukan 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 kerjam kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2.7.7 Arisanti, D., Widyawati, N., & Novitasari, D. F. (2022)

Penelitian yang telah dilakukan oleh Arisanti, D., Widyawati, N., & Novitasari, D. F. (2022) yang mengangkat judul “Analisis Inaportnet Terhadap

Kepuasan Pengguna Jasa Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Pelayaran". Penelitian ini bertujuan guna mengetahui inaportnet terhadap kepuasan pengguna jasa dengan kinerja karyawan sebagai variabel intervening.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Herman to, H. (2020).	Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infiniti Marine di Kota Batam.	Variabel Bebas: Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2). Variabel Terikat: Kinerja Karyawan (Y)	Hasil uji t, diketahui bahwasanya kerjasama tim dan komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan kerjasama tim dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Infiniti Marine di Kota Batam.
2	Prayudi, K. B. (2020).	Pengaruh Karakteristik Individu dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang.	Variabel Bebas: Karakteristik Individu (X1), Kerjasama Tim (X2). Variabel Terikat: Kinerja Karyawan (Y).	Hasil menunjukkan bahwasanya Karakteristik Individu dan Kerjasama Tim secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
3	Alwi, A. F. (2020).	Pengaruh Karakteristik Individu Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Kabupaten Takalar.	Variabel Bebas: Karakteristik Individu (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X3). Variabel Terikat: Kinerja Pegawai (Y).	Hasil 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	Ginar, F. I. (2022).	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia Daerah Gianyar.	Variabel Bebas: Karakteristik Individu (X1), Kerjasama Tim (X2). Variabel Terikat: Kinerja Pegawai (Y).	Hasil menunjukkan bahwa karakteristik individu dan kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT POS Indonesia daerah Gianyar, sehingga semakin tingginya karakteristik individu dan kerjasama tim maka semakin meningkatnya kinerja pegawai.

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
5	Safarulloh, N. M., Minarsih, M. M., & Seputra, A. (2022).	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi, Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Sales Honda.	Variabel Bebas: Kecerdasan Emosional (X1), Komunikasi (X2), Karakteristik Individu (X3). Variabel Terikat: Kinerja (Y).	Hasil memperlihatkan bahwasanya kecerdasan emosional, komunikasi, dan karakteristik individu secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Secara simultan kecerdasan emosional, komunikasi dan karakteristik berpengaruh terhadap kinerja.
6	Saumah, S. (2023).	Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ide Padu Paraduta Palembang.	Variabel Bebas: Karakteristik Individu (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kerjasama Tim (X3), Komunikasi (X4). Variabel Terikat: Kinerja Pegawai (Y).	Hasil menunjukkan bahwasanya karakteristik individu, lingkungan kerja, kerjasama tim, dan komunikasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
7	Arisanti, D., Widyawati, N., & Novitasari, D. F. (2022).	Analisis Inaportnet Terhadap Kepuasan Pengguna Jasa Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Pelayaran.	Variabel Bebas: Kualitas Sistem (X1), Kualitas Informasi (X2), Kualitas Pelayanan (X3). Variabel Terikat: Kepuasan Pengguna (Y). Variabel	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sistem (X1), kualitas informasi (X2), kualitas pelayanan (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan pengguna (Y) dan kinerja karyawan (Z). Serta adanya

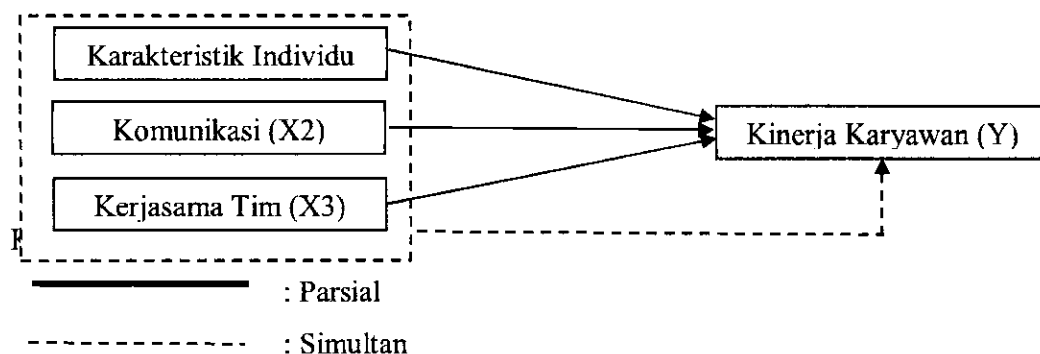
No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
			Moderator: Kinerja Karyawan (Z).	pengaruh variabel intervening melalui kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap kepuasan pengguna sistem Inaportnet.

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

2.8 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir menggambarkan desain dalam konteks variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) dalam sebuah penelitian. Menurut Sugiyono (2017:60) kerangka berpikir adalah model hubungan antara satu konsep dengan konsep lainnya yang menjabarkan teori hubungan beberapa faktor yang dianggap masalah penting.

Kerangka berpikir yang akurat mampu menguraikan dalam teoritis berkaitan antar variabel yang diteliti, dan dirumuskan dengan bentuk paradigma penelitian. Variabel independen (bebas) pada penelitian ini adalah Karakteristik Individu (X1), Komunikasi (X2) dan Kerjasama Tim (X3), sedangkan variabel dependen (terikat) adalah Kinerja Karyawan (Y). Adapun model rancangan penelitian dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

2.9 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:64) Hipotesis yaitu tanggapan sementara rumusan masalah penelitian yang disajikan dalam bentuk pertanyaan berlandaskan pada teori yang relevan, tidak berlandaskan pada fakta empiris yang didapatkan dari pengumpulan data. Sehingga hipotesis dinyatakan sebagai jawaban teoritis pada rumusan masalah penelitian, bukan tanggapan yang empirik berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, landasan teori, dan kerangka konseptual yang dikemukakan, oleh karena itu dikembangkan hipotesis bahwa:

- H1 : Diduga bahwa variabel karakteristik individu secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri;
- H2 : Diduga bahwa variabel komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri;
- H3 : Diduga bahwa variabel kerjasama tim secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri;
- H4 : Diduga bahwa variabel karakteristik individu, komunikasi dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode kuantitatif merupakan model penelitian yang detailnya terencana, terstruktur serta sistematis dari awal hingga akhir pengerjaan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2017 : 15), jenis penelitian kuantitatif diinterpretasikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang dipakai untuk mengobservasi populasi ataupun sampel tertentu, prosedur sampling umumnya dilaksanakan secara acak, instrumen penelitian digunakan dalam pengumpulan data, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang tujuannya guna menguji hipotesis yang telah ditentukan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional variable merupakan pengertian suatu variable dengan cara mengamati tingkah laku yang ditentukan oleh konsep serta mengkategorikan elemen tersebut sehingga mampu diamati serta diukur. Menurut (Sugiyono, 2011 dalam Suwanto, 2019) Pada dasarnya, variabel penelitian merupakan sesuatu yang menyeluruh yang ditetapkan oleh peneliti yang diteliti pada sebuah penelitian, cara tertentu untuk memperoleh informasi tentangnya dan menarik kesimpulannya. Variabel operasional diperlukan untuk menetapkan jenis, indikator, dan rentang variabel yang terlibat di dalam penelitian. Berkaitan dengan definisi variabel operasional, maka penelitian ini menggunakan variabel-variabel yaitu:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi ataupun menyebabkan perubahan atau munculnya variabel terikat (dependen). Pada penelitian ini variabel bebasnya adalah karakteristik individu, komunikasi dan kerjasama tim.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat sebagai akibat atau variabel yang dipengaruhi adanya variabel bebas disebut sebagai variabel terikat. Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Keterangan	Definisi	Indikator
Variabel Karakteristik Individu (X1)	Karakteristik individu yaitu sikap, minat, bakat yang dipunya masing individu yang mempengaruhi proses psikologi dan berpengaruh pada kinerja masing – masing.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usia 2. Jenis Kelamin 3. Status Kawin 4. Pengalaman Kerja 5. Pendidikan Sumber: Molan, 2010
Variabel Komunikasi (X2)	Komunikasi yaitu aktifitas penyampaian pesan dimana terdapat pertukaran pandangan, pikiran, emosi dan saran yang terjadi antara dua orang atau lebih yang bekerjasama.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bijaksana dan kesopanan 2. Penerimaan umpan balik 3. Berbagi informasi 4. Memberikan penjelasan Sumber: Hamiruddin, 2019
Variabel Kerjasama Tim (X3)	Kerjasama tim yaitu sekawanan orang yang memiliki potensi guna menyelesaikan pekerjaan bersama dengan memimpin setiap prestasi yang dimiliki guna membuahkan hasil yang lebih baik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fokus pada tujuan tim 2. Saling memberi motivasi sesama anggota tim 3. Menjalin kerjasama sesama anggota tim 4. Koordinasi dalam proses menyelesaikan

Keterangan	Definisi	Indikator
		tugas Sumber: Hamiruddin, 2019
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan yaitu hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai Karyawan ketika melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang dibebankan kepadanya baik secara individu atau tim dan organisasi atau perusahaan. Hasil kerja yang digapai karyawan penting untuk digunakan sebagai dasar penilaian.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian Sumber: Farhan Elang Ibrahim, 2021

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi yaitu sekelompok objek yang akan digeneralisasikan oleh temuan penelitian. Menurut (Sugiyono, 2017:80). Populasi juga diartikan sebagai area generalisasi yang mencakup atas objek dan subjek yang mengantongi kualitas serta karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari serta diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini, yang dijadikan populasi untuk penyebaran kuesioner adalah 40 karyawan dari PT Aperindo Prima Mandiri Surabaya.

Tabel 3.2 Populasi Penelitian

No.	Unit Pekerjaan	Jumlah
1.	Sub Dept Layanan SDM	3 Orang
2.	Sub Dept Pengelolaan Keuangan	7 Orang
3.	Sub Dept Facility Service	5 Orang
4.	Sub Dept Komersial	10 Orang
5.	Sub Dept Aneka Usaha	15 Orang
Total		40 Orang

Data Diolah Peneliti, 2023

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Pengambilan sampel ini menggunakan *Non-Probability Sampling* dengan menggunakan Teknik sampel jenuh. *Non-Probability Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang tidak sama untuk setiap anggota populasi maupun item yang dipilih untuk sampel. Menurut sugiyono (2017:85) teknik sampel jenuh adalah penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Dapat disimpulkan bahwa peneliti menggunakan seluruh populasi 40 karyawan dari PT Aperiindo Prima Mandiri Surabaya.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Pada penelitian ini jenis data yang dipergunakan yakni jenis data berdasarkan sifat, dimana data tersebut data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan sebuah jenis data yang bisa menggunakan ukuran ataupun dihitung dengan langsung sebagai variabel angka ataupun bilangan.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini, yakni sumber dari mana data didapatkan bilamana peneliti membuat sebuah wawancara atau kuesioner saat mengumpulkan data, jadi sumber data itu merupakan responden, yaitu orang yang memberi jawaban ataupun merespon pertanyaan yang telah disiapkan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun tidak tertulis. Pada penelitian ini sumber data yang dipergunakan yaitu :

1. Data Primer

Data primer sebuah sumber data yang secara langsung mengasihikan data kepada peneliti. Pengertian sumber data penelitian didapatkan secara langsung dari sumber yang sebenarnya seperti dari wawancara, dari sebuah pendapat dan pandangan sekelompok orang atau individu ataupun hasil dari observasi sebuah objek, sebuah hasil pemeriksaan atau benda. Dengan arti lain, peneliti perlu untuk pengumpulan data dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan atau teknik survei dan penelitian benda atau teknik observasi. (Sugiyono, 2017;193 dalam Yohanes, 2019).

2. Data Sekunder

Data sekunder sumber data yang tanpa secara langsung diinformasikan kepada pengumpul data. Sumber data ini didapatkan dari perantara seperti dari catatan, bukti yang sudah ada ataupun arsip yang diterbitkan kepada umum maupun arsip yang tidak diterbitkan kepada umum. Dengan pengertian lain, peneliti memerlukan pengumpulan data dengan melakukan kunjungan ke bibliotek pusat arsip, pusat kajian, dan membaca referensi buku yang ada kaitannya dengan apa yang diteliti. Data ini didapatkan dari peneliti yang membaca, memahami, mempelajari dari media seperti membaca jurnal, buku, internet maupun dokumen. (Sugiyono, 2017;193 dalam Yohanes, 2019).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2017;194 dalam Latifah & Silalahi, 2022) dilaksanakan

Tabel 3.3 Pengukuran Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2016: 94)

2. Observasi

Observasi adalah bagian dari teknik pengumpulan data yang memiliki berbeda dari teknik pengumpulan data yang lainnya, yakni kuesioner serta wawancara. Jika kuesioner serta wawancara berkomunikasi dengan responden, maka observasi tidak ada batasnya kepada responden, namun bisa kepada obyek-obyek alam yang lainnya. Menurut Sugiyono (2019;203). Di dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengamatan tentang karakteristik individu, komunikasi dan kerjasam tim terhadap kinerja karyawan.

3. Studi Pustaka

Studi Pustaka yakni salah satu teknik pengumpulan data, dengan melakukan pencarian informasi atau data melewati kumpulan dokumen. Baik dokumen elektronik, gambar, foto ataupun dokumen tertulis yang dapat menjadi pendukung dalam proses sebuah penelitian. Studi pustaka berguna untuk melakukan penelitian dengan membaca literatur-literatur, buku-buku, jurnal-jurnal, dan laporan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Tulisan ini menggunakan jurnal, kumpulan bahan dan informasi yang benar untuk disatukan, dibaca dan disiapkan, membuat catatan untuk pedoman ataupun menjadi referensi-referensi dalam melakukan penelitian. Di dalam tulisan ini, teknik studi pustaka bisa dijadikan sebagai data dan sumber data yang berkaitan dengan topik masalah.

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016) Analisis data yaitu suatu aktivitas sesudah terkumpulnya sumber data yang didapat dari semua responden, dan sumber data dari yang lain. Kegiatan untuk menganalisis data meliputi pengelompokan data berlandaskan variabel yang didapatkan dari semua responden, penyajian dari setiap variabel yang akan diteliti, dalam menghitung uji hipotesis yang sebelumnya sudah diajukan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan alat uji SPSS dengan analisis regresi berganda.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) merupakan uji guna menguji sah tidaknya sebuah kuesioner. Kuesioner dibuktikan valid bila pertanyaan kuesioner dapat mengutarakan sesuatu yang diukur dari kuesioner. Syarat untuk kuesioner dikatakan valid atau tidaknya Menurut Sugiyono (2016) adalah apabila korelasi setiap butir instrumen positif serta besarnya diatas 0,3 maka dinyatakan konstruk yang kuat atau valid dan apabila dibawah 0,3 maka butir instrumen tersebut tidak valid sehingga perlu diperbaiki (Sugiyono, 2016).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017) uji yang mempunyai tujuan mencari tau sejauh manakah hasil pengukurannya tetap konsisten bila pengukuran dilaksanakan dua kali ataupun lebih terhadap gejala yang sama dan mempergunakan alat yang sama. Adapun teknik pengukuran reliabilitas Menurut Siregar (2017) adalah menggunakan *Alpha Cronbach*, yang mana teknik ini dilakukan bila jawaban yang diberikan oleh responden berupa skala 1-5. Instrumen penelitian atau kuesioner dikatakan reliabel apabila *Alpha Cronbach* $> 0,6$.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menguji hipotesis mempergunakan analisis regresi berganda. Dalam melaksanakan analisis regresi berganda dibutuhkan uji asumsi

dengan interview, kuesioner, observasi, serta gabungan dari ketiganya. Teknik ini menggunakan tahapan yang paling strategis pada penelitian, sebab tujuan utamanya yaitu memperoleh data yang diambil dari hasil penelitian yang disajikan sampel. Metode yang dipergunakan di dalam penelitian ini sebagaimana berikut:

1. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2019;199-200) yaitu suatu cara pengumpulan data yang dilaksanakan peneliti dengan memberikan daftar pernyataan tertulis yang akan dijawab oleh responden, apakah daftar pertanyaan tersebut sesuai ataupun tidak dengan apa yang dirasakan langsung oleh responden. Kuesioner yaitu bagian dari teknik pengumpulan data secara optimal, melakukan dengan cara cepat bilamana peneliti memahami dengan yakin tentang variabel yang diteliti, diukur, peneliti mengetahui apa yang menjadi harapan responden yang bisa menjadikan perkembangan atau kemajuan setelah melakukan penelitian ini. Tidak hanya itu, kuesioner juga bermanfaat jika menggunakan dalam jumlah responden yang cukup dan dalam jumlah besar sekaligus. Di dalam kuesioner terdapat daftar pernyataan terbuka dan tertutup yang akan diberikan ke responden secara tidak langsung dan bisa secara langsung. Secara langsung dari daftar pernyataan tersebut kepada responden, sedangkan secara tidak langsung dengan menggunakan cara mengirim daftar pertanyaan tersebut melalui email, pos, ataupun dengan google formulir (google form). Di dalam penelitian yang akan diteliti ini, daftar pertanyaan yang ada pada kuesioner adalah tentang karakteristik individu, komunikasi dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Aperiindo Prima Mandiri Surabaya. Kuesioner dibagikan secara online melalui google form pada karyawan pada PT. Aperiindo Prima Mandiri Surabaya. Pengukurannya menggunakan skala likert. Skala likert dapat menjadi sesuatu yang dipergunakan sebagai dasar mengukur dalam membuat daftar pernyataan ataupun daftar pertanyaan yang akan diberi oleh responden, dalam mengungkapkan data variabel X dan Y. Adapun pengukuran skala likert yang akan dipergunakan dalam penelitian ini antara lain:

klasik dahulu guna mencegah kemungkinan terjadi penyimpangan asumsi klasik serta data distribusi yang tidak normal. Adapun pengujian asumsi klasik yang dapat dipergunakan penelitian ini antara lain:

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) Uji normalitas memiliki tujuan guna memeriksa apakah model regresi variabel pengganggu ataupun residual mempunyai distribusi yang normal. Sebagaimana yang telah diketahui Uji T serta F menganggap nilai residual menyertai distribusi yang normal, sehingga uji normalitas dapat memanfaatkan uji *kolmogorov-smirnov*. Dimana data dinyatakan normal bilamana nilai signifikan $> 0,05$.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) Uji multikolinearitas mempunyai tujuan guna mengetes apakah menemukan korelasi antara variabel bebas (independen) dari model regresi. Model regresi yang baik sebaiknya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Suatu uji multikolinearitas dapat dikatakan lulus bilamana nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10 serta nilai toleran lebih besar dari 0,10. Pengukuran ini menyatakan tidak ada korelasi antar variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) Uji heteroskedastisitas untuk memeriksa apakah model regresi mengalami ketidaksamaan varian dari residual satu observasi ke observasi lain dan diharapkan model regresi setiap observasi memiliki residual yang sama. Cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji *glejser*, dimana dinyatakan lulus uji heteroskedastisitas bila nilai signifikansinya diatas 0.05.

3.6.4 Uji Regresi Linear Berganda

Regresi berganda menurut Ghozali (2018) yaitu perluasan dari regresi linier sederhana dimana merupakan alat yang sama-sama dilakukan guna

memprediksi permintaan dimasa yang akan datang bersumber pada data masa lampau ataupun dapat diartikan regresi berganda ditujukan guna mengetahui pengaruh dari satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini bertujuan melihat pengaruh kualitas pelayanan dan kualitas produk terhadap kepuasan konsumen. Adapun rumus regresi linier berganda adalah:

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

Keterangan:

Y = Kepuasan Konsumen

α = Koefisien Konstanta

β_1 = Koefisien regresi Karakteristik Individu

β_2 = Koefisien regresi Komunikasi

β_3 = Koefisien regresi Kerjasama Tim

X₁ = Karakteristik Individu

X₂ = Komunikasi

X₃ = Kerjasama Tim

e = Estimasi *error*

3.6.5 Uji Hipotesis

Model regresi yang telah mencukupi persyaratan asumsi klasik, selanjutnya akan dilakukan analisis melalui pengujian hipotesis antara lain:

1. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018) koefisien determinasi (R²) yakni mengukur jauhnya kemampuan model variabel bebas (karakteristik individu, komunikasi serta Kerjasama tim) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja karyawan). Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol serta satu. Jikalau koefisien determinasi nol, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jikalau koefisien determinasi mendekati satu, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel

dependen. Adapun kelemahan koefisien determinasi yaitu bias kepada jumlah variabel independen. Jika ada tambahan variabel independen yang lain maka R^2 meningkat meskipun variabel tersebut berpengaruh signifikan. Oleh sebab itu kebanyakan dari peneliti mempergunakan nilai *Adjusted R2* ketika mengevaluasi model regresi dan penelitian ini menggunakan *Adjusted R2*.

2. Uji T (Parsial)

Menurut (Priyastama dalam Imron 2019) Uji t menguji pengaruh dari variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini menguji secara parsial apakah ada pengaruh karakteristik individu, komunikasi serta Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Tahapan dalam uji statistiknya adalah:

a. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_1 b_2 b_3 = 0$, yang artinya secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel karakteristik individu, komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya.

$H_1 : b_1 b_2 b_3 > 0$, yang artinya secara parsial ada pengaruh antara variabel karakteristik individu, komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya.

b. Menentukan pengujian mempergunakan derajat kepercayaan 95% ataupun tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) serta derajat kebebasan = $n-k-1$, test duas sisi, dan didapatkan nilai T-tabel 0,05 ($0,05 : n-k-1$)

c. Menentukan nilai T-hitung

d. Menentukan kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis, dimana :

1) Jika T-hitung $>$ T-tabel serta nilai signifikan $<$ 0,05 maka H_1 diterima
 H_0 ditolak

2) Jika T-hitung $<$ T-tabel serta nilai signifikansi $>$ 0,05 maka H_0 diterima
dan H_1 ditolak

e. Menarik kesimpulan dilihat dari jika nilai $T_{hitung} >$ T_{tabel} atau nilai sig. $<$ 0,05 maka pengaruhnya signifikan, sedangkan, jika nilai $t_{hitung} <$ t_{tabel}

tabel atau nilai sig. > 0,05 maka pengaruhnya tidak signifikan.

3. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2018) Uji F tujuannya mengetahui apakah variabel independen secara bersama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Tahapan pengujian statistiknya adalah:

a. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_1b_2 = 0$, yang artinya secara simultan tidak ada pengaruh antara variabel karakteristik individu, komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya.

$H_1 : b_1b_2 > 0$, yang artinya secara simultan ada pengaruh antara variabel karakteristik individu, komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya.

b. Menentukan pengujian mempergunakan derajat kepercayaan 95% ataupun tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan pembilang = k, serta derajat penyebut = n-k maka didapatkan nilai F-tabel 0,05 (k : n-k).

c. Menentukan nilai F-hitung.

d. Menentukan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis

1) Bila F-hitung > F-tabel dan nilai signifikan < 0,05 maka H_1 diterima
 H_0 ditolak

2) Bila F-hitung < F-tabel dan nilai signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Menarik kesimpulan dilihat dari bila nilai F-hitung > F-tabel ataupun nilai sig. < 0,05 maka pengaruhnya adalah signifikan, sedangkan bila nilai F hitung < F-tabel ataupun nilai sig. > 0,05 maka pengaruhnya adalah tidak signifikan.

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

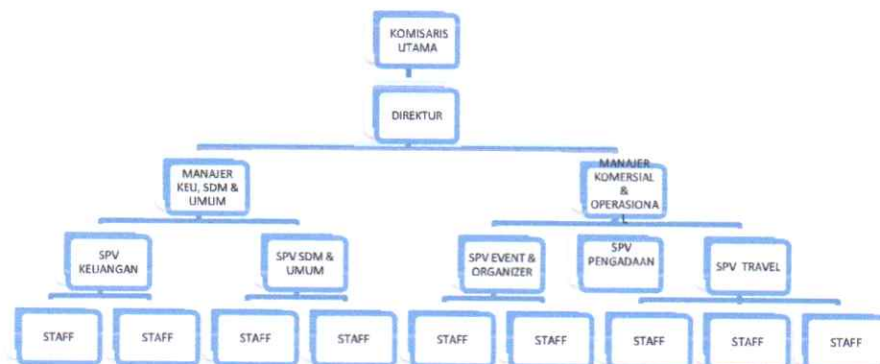
1. Visi Perusahaan

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

2. Misi Perusahaan

- Mengelola dan mengembangkan perusahaan yang memiliki strategi bisnis, terukur dan selalu memperhatikan pengembangan usaha sesuai kebutuhan pasar;
- Menambah nilai perusahaan dengan kreativitas, pengembangan keterampilan sumber daya yang dimiliki, serta inovasi;
- 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 bahwasannya 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	Cronbach Alpha	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		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients Std. Error	Beta				Toler ance	VIF
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 Ghazali (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				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
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		Standardized		
		Coefficients	Coefficients	Beta	t	Sig.
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_3 = 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				
Adjusted R				
Model	R	R Square	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. Aperindo Prima Mandiri;
- H₀ : Secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri;
- H₂ : Secara parsial ada pengaruh antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri;
- H₀ : Secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Aperindo 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 anantara 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		Standardize	T	Sig.
	Coefficients		d		
	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 $\text{sig } 0,167 > \text{nilai sig } 0,05$. 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 $\text{sig } 0,52 > \text{nilai sig } 0,05$. Maka H_2 tolak dan H_0 terima, sehingga variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan;
3. Diketahui bahwa 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.

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 $\text{sig.} > 0,05$. 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 $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ 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 $1,411 < \text{nilai } T_{tabel} 2,028$ 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 jika 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 bahwasannya karakteristik individu, lingkungan kerja, kerjasama tim, dan komunikasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian yang dilaksanakan pada PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya yaitu sebagaimana berikut:

1. Dari hasil penelitian ini, variabel karakteristik individu tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri. Dimana karakteristik individu tidak menjadi hal yang penting di dalam kinerja karyawan namun jika ditingkatkan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat;
2. Pada variabel komunikasi tidak terdapat pengaruh 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;
3. Dari hasil penelitian ini, variabel kerjasama tim tidak terdapat pengaruh 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. Secara simultan variabel karakteristik individu, komunikasi dan kerjasama tim

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.

5.2 Saran

Berlandaskan hasil analisis dari kesimpulan yang telah peneliti kemukakan, maka peneliti mengajukan saran terhadap pihak terkait yaitu:

1. Bagi PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya

Dalam penelitian ini, Variabel karakteristik individu memiliki nilai terbesar 42,5% dengan pernyataan nomor empat dan lima pada tabel 4.6 yang artinya untuk meningkatkan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, perusahaan memberikan sebuah apresiasi masa kerja kepada karyawan dan memperhatikan pendidikan formal untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja, untuk variabel komunikasi memiliki nilai terbesar 62,5% dengan pernyataan nomor empat pada tabel 4.7 yang artinya dalam meningkatkan komunikasi yaitu karyawan selalu mendapatkan informasi ketika ada tugas yang harus diselesaikan, untuk kerjasama tim memiliki nilai terbesar 72,5% dengan pernyataan nomor empat pada tabel 4.8 yang artinya dalam meningkatkan kerjasama tim, setiap anggota tim, baik itu pimpinan maupun bawahan memegang prinsip kepercayaan sedangkan kinerja karyawan memiliki nilai terbesar 62,5% dengan pernyataan nomor lima pada tabel 4.9 yang artinya karyawan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh meskipun tidak ada pengawasan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan menjadikan penelitian ini sebagai bahan referensi, pedoman, pembandingan serta mampu menambahkan variabel lain. Hal ini disebabkan masih adanya variabel yang belum diteliti oleh peneliti yang mempunyai keterkaitan pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aperindo. (2013). *Profil Aperindo*. Diakses pada 10 April 2023, dari <https://aperindo.com/page/profile>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Siregar, Syofian. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & Spss*. Jakarta: Kencana.
- Suryantoro, B., Ihksan, A. R., & Haqi, M. (2019). *Analisis Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur*. *Jurnal Baruna Horizon*, 2(2), 81-89.
- Susanti, I., & Kristiawati, I. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Kualitas Produk Terhadap Produktivitas Karyawan Home Industry (Konveksi Kerudung) Di Vila Collection Laren Lamongan*. *ECOBISMA*. (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen), 6(2), 26-36.
- Hermanto, H. (2020). *Pengaruh Kerja Sama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infiniti Marine Di Kota Batam* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Alwi, A. F. (2020). *Pengaruh Karakteristik Individu Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Kabupaten Takalar* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BOSOWA).
- Mursyadin, A. A. (2021). *Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan nusantara XIV (Pabrik Gula Takalar)* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Syahza. (2021). *Metodologi Penelitian*, Edisi Revisi. Riau: Unri Press.
- Ginar, F. I. (2022). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai pada PT POS Indonesia Daerah Gianyar* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).

- Safarulloh, N. M., Minarsih, M. M., & Seputra, A. (2022). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi, Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Sales Honda*. *Journal of Management*, 8(2).
- Arisanti, D., Widyawati, N., & Novitasari, D. F. (2022). *Analisis Inaportnet Terhadap Kepuasan Pengguna Jasa Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Pelayaran*. *Inaportnet Analysis of Service User Satisfaction with Employee Performance as an Intervening Variable Shipping Companies*. *E-Journal Unair*, 14(1), 42-75.
- Saumah, S. (2023). *Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ide Padu Paraduta Palembang* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridianti).

LAMPIRAN – LAMPIRAN

Lampiran 1 Persetujuan Ijin Penelitian Skripsi



Surabaya, 15 Juni 2023

Nomor : 0271/APM-SDM/VI-2023
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : Konfirmasi Permohonan Izin Penelitian Skripsi

Kepada Yth.
Ketua STIAMAK Barunawati Surabaya
di Tempat

Dengan hormat,

1. Menunjuk Surat Permohonan nomor: SKL/139.1/STIAMAK/V/2023 tanggal 30 Mei 2023 perihal izin penempatan penelitian skripsi atas nama: **Djuari**, NIM: **19110024**;
2. Sehubungan dengan butir 1 (satu) di atas, Manajemen PT Aperoindo Prima Mandiri menyetujui permohonan penelitian skripsi tersebut terhitung mulai tanggal 30 Mei 2023 sampai dengan 10 Agustus 2023 dengan judul penelitian "**Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aperoindo Prima Mandiri**" dan Mahasiswa yang bersangkutan agar menghubungi Divisi SDM PT Aperoindo Prima Mandiri;
3. Bahwa selama kegiatan berlangsung agar Mahasiswa berperan aktif dan mematuhi aturan, tata tertib dan protokol kesehatan yang berlaku di PT Aperoindo Prima Mandiri;
4. Pada akhir periode Mahasiswa yang bersangkutan harus membuat Laporan Akhir kegiatan praktek kerja/magang dan melakukan presentasi ke Manajemen PT Aperoindo Prima Mandiri;
5. Demikian atas kerjasama dan perhatian diucapkan banyak terima kasih.

PT Aperoindo Prima Mandiri


Agoes Widiastono
Direktur

Jl. Jember Raya No. 112-119 Tl. Surabaya
Telp. (031) 26543800
E-mail: info@aperindo.com
www.aperindo.com

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

1. Identitas Responden

a. Nama :

b. Usia :

19 - 24

25 - 30

31 - 35

> 31

c. Jenis Kelamin :

Laki – laki

Perempuan

d. Masa Kerja :

1-3 Tahun

4-6 Tahun

>6 Tahun

2. Petunjuk Pengisian

Isilah jawaban yang sesuai pengalaman Saudara dengan menggunakan skala likert sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

3. Pernyataan Karakteristik Individu

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Kemampuan	Kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.					
2.	Nilai	Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang dan pengembangan intelektual.					
3.	Sikap (<i>attitude</i>)	Sikap pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa.					

4. Pernyataan Komunikasi

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Bijaksana dan kesopanan	Berkomunikasi menggunakan istilah alternatif yang benar dan disampaikan dengan bahasa yang jelas.					
2.	Penerimaan umpan balik	Menerima pesan balasan maupun maksud dari pesan tersebut.					

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
3.	Berbagi informasi	Memberitahu staf serta anggota mengenai pembaruan laporan pengembangan serta permasalahan yang ada.					
4.	Memberikan penjelasan	Menyampaikan penjelasan mengenai penugasan.					

5. Pernyataan Kerjasama Tim

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Fokus pada tujuan tim	Tim berfokus atas tujuan yang ditetapkan untuk pencapaian sebuah organisasi.					
2.	Saling memotivasi dalam menyelesaikan tugas	Motivasi diperlukan agar anggota termotivasi dalam melakukan pekerjaan.					
3.	Menjalin kerjasama sesama anggota tim	Menciptakan kolaborasi yang baik antar anggota tim guna mencapai tujuan organisasi.					
4.	Koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas	Koordinasi pada setiap tim akan memudahkan penuntasan tugas.					

6. **Pernyataan Kinerja Karyawan**

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Kualitas	Kualitas pekerjaan diukur dengan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kelengkapan tugas berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.					
2.	Kuantitas	Kuantitas yang dihasilkan dinyatakan sebagai jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan					
3.	Ketepatan waktu	Tingkat kegiatan yang dituntaskan dalam waktu yang telah ditetapkan, dilihat dari segi koordinasi hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia.					
4.	Efektivitas	Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan					

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		makna meningkatkan hasil dari setiap unit sumber daya.					
5.	Kemandirian	Tingkat seorang karyawan yang mampu menjalankan tugas kerja dengan tetap setia pada pekerjaannya.					

Lampiran 3 Tabulasi Data

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	T.X1
3	2	3	4	5	17
3	3	3	3	3	15
4	5	4	5	5	23
4	2	2	4	5	17
4	4	3	5	5	21
4	4	4	4	5	21
2	2	2	4	4	14
2	2	3	4	4	15
4	3	3	4	4	18
4	4	3	3	4	18
5	2	3	4	3	17
2	4	4	5	5	20
2	1	1	2	4	10
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
3	2	3	3	4	15
4	2	2	3	4	15
3	1	2	2	4	12
4	4	5	4	4	21
2	2	2	4	4	14
5	5	5	5	5	25
4	3	4	4	5	20
4	3	4	3	5	19
2	2	3	4	3	14

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	T.X1
4	5	4	4	4	21
3	3	3	3	3	15
3	3	3	5	3	17
2	4	4	5	4	19
5	4	4	4	2	19
4	4	5	5	5	23
3	4	4	4	5	20
2	4	3	3	4	16
3	3	3	3	3	15
3	3	3	4	4	17
3	4	4	4	4	19
2	2	2	3	4	13
3	2	2	4	4	15
5	2	3	5	3	18
2	2	3	3	2	12

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	T.X2
3	3	5	3	14
3	3	3	3	12
3	4	5	5	17
3	2	5	4	14
2	3	4	4	13
3	4	5	5	17
3	4	5	4	16
3	4	4	4	15
3	3	5	4	15

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	T.X2
3	3	4	4	14
3	3	4	4	14
4	4	4	4	16
5	4	5	4	18
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
2	4	4	4	14
4	4	4	4	16
3	4	5	4	16
2	3	5	4	14
4	4	5	4	17
3	3	3	3	12
5	5	5	5	20
4	4	5	4	17
3	3	5	4	15
3	4	5	4	16
4	4	4	4	16
3	3	5	5	16
3	4	4	4	15
3	3	4	3	13
4	4	5	5	18
3	3	5	5	16
4	4	4	4	16
3	3	4	4	14
3	3	4	4	14

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	T.X2
5	5	5	5	20
3	4	4	4	15
3	3	3	4	13
3	3	5	5	16
4	3	5	4	16

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	T.X3
5	5	5	5	20
3	3	3	3	12
4	5	5	5	19
5	5	4	5	19
5	5	5	5	20
4	5	5	5	19
4	5	5	5	19
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
5	5	4	5	19
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	4	3	5	17
5	4	4	4	17
5	4	4	5	18

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	T.X3
4	5	5	4	18
4	5	4	5	18
3	3	3	3	12
5	5	5	5	20
5	4	5	5	19
5	5	5	5	20
5	5	5	4	19
5	5	5	5	20
5	5	5	5	20
5	5	4	5	19
5	4	4	5	18
5	5	4	4	18
5	5	5	5	20
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
5	5	5	5	20
4	4	3	5	16
5	4	5	5	19
5	5	5	5	20
5	5	4	5	19

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	T.Y
3	3	3	3	5	17
3	3	3	3	3	15
4	5	5	5	5	24

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	T.Y
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20
3	4	4	5	5	21
3	3	3	3	3	15
4	4	4	5	5	22
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	5	4	4	5	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21
4	4	2	4	4	18
2	4	4	4	4	18
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	23
4	3	4	4	5	20
4	5	5	4	5	23
4	4	4	3	3	18
3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	5	20
2	4	5	5	5	21

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	T.Y
4	4	4	5	5	22
3	4	4	4	5	20
5	5	4	5	5	24
4	4	4	3	4	19
4	4	3	3	4	18
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	5	22
4	5	3	4	5	21
5	5	5	5	5	25
4	4	4	3	3	18

Lampiran 4 Hasil Output SPSS 23

1. Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	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				

2. Uji Instrumen (Uji Validitas)

X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	T.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.481**	.541**	.401*	.220	.705**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.010	.172	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.481**	1	.845**	.589**	.391*	.884**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.013	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.541**	.845**	1	.612**	.351*	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.026	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.401*	.589**	.612**	1	.355*	.757**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000		.024	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.220	.391*	.351*	.355*	1	.577**
	Sig. (2-tailed)	.172	.013	.026	.024		.000
	N	40	40	40	40	40	40
T.X1	Pearson Correlation	.705**	.884**	.890**	.757**	.577**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	T.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.700**	.308	.410**	.825**
	Sig. (2-tailed)		.000	.053	.009	.000
	N	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.700**	1	.272	.496**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000		.089	.001	.000
	N	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.308	.272	1	.573**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.053	.089		.000	.000
	N	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.410**	.496**	.573**	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	.009	.001	.000		.000
	N	40	40	40	40	40
T.X2	Pearson Correlation	.825**	.823**	.661**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

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

X3

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	T.X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.593**	.501**	.698**	.819**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	.593**	1	.718**	.668**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	.501**	.718**	1	.519**	.827**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.001	.000
	N	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	.698**	.668**	.519**	1	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000
	N	40	40	40	40	40
T.X3	Pearson Correlation	.819**	.883**	.827**	.845**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

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

Y

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	T.Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.677**	.449**	.446**	.320*	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.004	.044	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	.677**	1	.648**	.629**	.552**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	.449**	.648**	1	.678**	.529**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	.446**	.629**	.678**	1	.723**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	.320*	.552**	.529**	.723**	1	.771**
	Sig. (2-tailed)	.044	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
T.Y	Pearson Correlation	.722**	.861**	.819**	.864**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Uji Instrumen (Uji Reliabilitas)

X1

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.824	5

X2

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.768	4

X3

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.862	4

Y

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.863	5

4. Uji Asumsi Klasik (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.

5. Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinearitas)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
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

6. Uji Asumsi Klasik (Uji Heteroskedastisitas)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(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

7. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(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

8. Uji Hipotesa (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

9. Uji Hipotesa (Uji T Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	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

10. Uji Hipotesa (Uji F Simultan)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
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

11. Distribusi T_{label}

TABEL NILAI KRITIS DISTRIBUSI T

df	One-Tailed Test						
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
	Two-Tailed Test						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,002
1	1,000000	3,077684	6,313752	12,706205	31,820516	63,656741	318,308839
2	0,816497	1,885618	2,919986	4,302653	6,964557	9,924843	22,327125
3	0,764892	1,637744	2,353363	3,182446	4,540703	5,840909	10,214532
4	0,740697	1,533206	2,131847	2,776445	3,746947	4,604095	7,173182
5	0,726687	1,475884	2,015048	2,570582	3,364930	4,032143	5,893430
6	0,717558	1,439756	1,943180	2,446912	3,142668	3,707428	5,207626
7	0,711142	1,414924	1,894579	2,364624	2,997952	3,499483	4,785290
8	0,706387	1,396815	1,859548	2,306004	2,896459	3,355387	4,500791
9	0,702722	1,383029	1,833113	2,262157	2,821438	3,249836	4,296806
10	0,699812	1,372184	1,812461	2,228139	2,763769	3,169273	4,143700
11	0,697445	1,363430	1,795885	2,200985	2,718079	3,105807	4,024701
12	0,695483	1,356217	1,782288	2,178813	2,680998	3,054540	3,929633
13	0,693829	1,350171	1,770933	2,160369	2,650309	3,012276	3,851982
14	0,692417	1,345030	1,761310	2,144787	2,624494	2,976843	3,787390
15	0,691197	1,340606	1,753050	2,131450	2,602480	2,946713	3,732834
16	0,690132	1,336757	1,745884	2,119905	2,583487	2,920782	3,686155
17	0,689195	1,333379	1,739607	2,109816	2,566934	2,898231	3,645767
18	0,688364	1,330391	1,734064	2,100922	2,552380	2,878440	3,610485
19	0,687621	1,327728	1,729133	2,093024	2,539483	2,860935	3,579400
20	0,686954	1,325341	1,724718	2,085963	2,527977	2,845340	3,551808
21	0,686352	1,323188	1,720743	2,079614	2,517648	2,831360	3,527154
22	0,685805	1,321237	1,717144	2,073873	2,508325	2,818756	3,504992
23	0,685306	1,319460	1,713872	2,068658	2,499867	2,807336	3,484964
24	0,684850	1,317836	1,710882	2,063899	2,492159	2,796940	3,466777
25	0,684430	1,316345	1,708141	2,059539	2,485107	2,787436	3,450189
26	0,684043	1,314972	1,705618	2,055529	2,478630	2,778715	3,434997
27	0,683685	1,313703	1,703288	2,051831	2,472660	2,770683	3,421034
28	0,683353	1,312527	1,701131	2,048407	2,467140	2,763262	3,408155
29	0,683044	1,311434	1,699127	2,045230	2,462021	2,756386	3,396240
30	0,682756	1,310415	1,697261	2,042272	2,457262	2,749996	3,385185
31	0,682486	1,309464	1,695519	2,039513	2,452824	2,744042	3,374899
32	0,682234	1,308573	1,693889	2,036933	2,448678	2,738481	3,365306
33	0,681997	1,307737	1,692360	2,034515	2,444794	2,733277	3,356337
34	0,681774	1,306952	1,690924	2,032245	2,441150	2,728394	3,347934
35	0,681564	1,306212	1,689572	2,030108	2,437723	2,723806	3,340045
36	0,681366	1,305514	1,688298	2,028094	2,434494	2,719485	3,332624
37	0,681178	1,304854	1,687094	2,026192	2,431447	2,715409	3,325631
38	0,681001	1,304230	1,685954	2,024394	2,428568	2,711558	3,319030
39	0,680833	1,303639	1,684875	2,022691	2,425841	2,707913	3,312788
40	0,680673	1,303077	1,683851	2,021075	2,423257	2,704459	3,306878

12. Distribusi F_{tabel}

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Lampiran 5 Lembar Bimbingan



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI

Jl. Perak Barat 173 Surabaya
Website :

Telp. (031) 3291096
E-mail :

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI
TAHUN 2023

Nama : DJUARI
NIM : 19110024
Tempat Penelitian : APERINDO PRIMA MANDIRI
Judul : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMUNIKASI DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. APERINDO PRIMA MANDIRI
Pembimbing : Dr. INDRIANA KRISTIAWATI, SE, MM

No.	Hari/Tanggal	Bimbingan	Paraf
1.	RABU/21 JUNI 2023	PENGSAJUAN JUDUL SKRIPSI	[Signature]
2.	JUMAT/23 JUNI 2023	BIMBINGAN BAB 1, 2, 3	[Signature]
3.	SENIN/26 JUNI 2023	REVISI BAB 2 DAN 3	[Signature]
4.	JUMAT/30 JUNI 2023	BIMBINGAN SEMPRO DAN PPT	[Signature]
5.	SELASA/18 JULI 2023	BIMBINGAN KUESIONER PENELITIAN	[Signature]
6.	JUMAT/25 AGUST 2023	BIMBINGAN BAB 4 DAN 5	[Signature]
7.	SELASA/29 AGUST 2023	REVISI DAFTAR PUSTAKA DAN NAMA-NAMA PENELITIAN DOSEN	[Signature]

Mengetahui,
Kaprodil Ilmu Administrasi Bisnis

SOEDARMANTO, SE, MM

Surabaya, 30 AGUSTUS 2023
Mahasiswa

[Signature]
DJUARI
NIM: 19110024

Lampiran 6 Bukti Turnitin

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMUNIKASI DAN
KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
APERINDO PRIMA MANDIRI

ORIGINALITY REPORT

31 %	32 %	15 %	18 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.upbatam.ac.id Internet Source	5 %
2	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	2 %
3	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2 %
4	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	2 %
5	repositori.stiamak.ac.id Internet Source	2 %
6	eprints.unmas.ac.id Internet Source	1 %
7	www.aperindo.com Internet Source	1 %
8	jurnal.untad.ac.id Internet Source	1 %