

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

Oleh :

¹Djuari, ²Indriana Kristiawati, ³Juli Prastyorini, ⁴Mudayat
STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya

Jl. Perak Barat No. 173 Surabaya

¹djuarikhajo@gmail.com, ²indriana.k@stiamak.ac.id, ³juli.prastyorini@stiamak.ac.id,
⁴mudayat@stiamak.ac.id

ABSTRAK

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 Kunci : Karakteristik Individu, Komunikasi, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

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.

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.

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). 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). 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.

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. 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”**.

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?.

Tujuan Penelitian

Tujuan adanya penelitian ini, yang akan diwujudkan berdasarkan dari rumusan masalah yaitu:

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.

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.

II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.

Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Handoko (2012) karakteristik individu yaitu sikap, minat, dan kebutuhan yang dibawa seseorang dalam situasi kerja. Menurut Robins (2003) karakteristik individu yaitu perbedaan setiap karyawan satu dengan lainnya sehingga berdampak pada perilaku kerjanya. 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.

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 seseorang dilandaskan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual serta waktu yang dihabiskan bersama keluarga;
 3. Sikap yaitu pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan tentang objek, orang, dan peristiwa.

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. 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. 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. Menurut (Wasiman, 2018: 21) komunikasi yaitu cara yang efektif untuk berbagi atau memberikan informasi kepada pihak ketiga. 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.

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.

Pengertian 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. Menurut (Masyithah et al., 2018: 51) kerjasama tim yaitu sekawanan individu yang bekerja sama untuk menggapai target secara serempak. 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. 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. Berlandaskan gagasan yang telah terpapar diatas, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kerjasama tim yaitu komunitas orang-orang yang mempunyai potensi untuk menuntaskan pekerjaan bersama dengan memimpin setiap pencapaian yang dimiliki guna membentuk hasil yang lebih baik.

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.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin kinerja yang baik yaitu kinerja yang optimal, yakni kinerja yang memenuhi standar organisasi serta membantu mencapai tujuan organisasi. Menurut Nawawi kinerja diartikan sebagai karya, yakni hasil dari pelaksanaan pekerjaan yang bersifat fisik atau non fisik. 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.

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.

Indikator Kinerja Karyawan

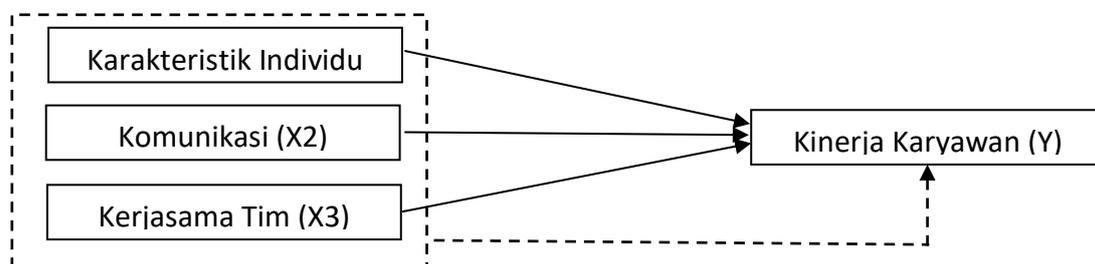
Menurut Prawirosentono, kinerja karyawan dinilai dengan indikator sebagaimana berikut:

1. 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.

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.

Adapun model rancangan penelitian dalam penelitian ini adalah:



Keterangan:

————— : Parsial
 - - - - - : Simultan

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

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. Peneliti mengajukan hipotesis sebagaimana berikut:

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

III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif secara umum 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

Populasi dan Sampel 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.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Peneliti menggunakan seluruh populasi 40 karyawan dari PT Aperindo Prima Mandiri Surabaya.

Teknik Sampling

Teknik sampling yaitu teknik pengambilan sampel. 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.

Jenis Data dan Sumber Data

Pada penelitian ini jenis data yang dipergunakan yakni jenis data berdasarkan sifat, dimana data tersebut data kuantitatif. 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. (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. (Sugiyono, 2017;193 dalam Yohanes, 2019).

Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2017;194 dalam Latifah & Silalahi, 2022) dilaksanakan dengan interview, kuesioner, observasi, serta gabungan dari ketiganya. Metode yang dipergunakan di dalam penelitian ini sebagaimana berikut:

1. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2019;199-200) yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan memberi daftar pernyataan tertulis yang akan dijawab oleh responden. Kuesioner bisa dibagikan secara langsung atau dibagikan secara online melalui google form pada karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya.

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2019;203) Observasi adalah bagian dari teknik pengumpulan data yang memiliki berbeda dari teknik pengumpulan data yang lainnya, yakni kuesioner serta wawancara.

3. Studi Pustaka

Studi Pustaka yakni salah satu teknik pengumpulan data, dengan melakukan pencarian informasi atau data melewati kumpulan dokumen.

Definisi Operasional Variabel

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.

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. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan alat uji SPSS dengan analisis regresi berganda.

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) merupakan uji guna mengukur sah ataupun tidaknya sebuah kuesioner.

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.

3. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menguji hipotesis mempergunakan analisis regresi berganda antara lain:

a. Uji Normalitas

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

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) Uji multikolinearitas mempunyai tujuan guna menguji apakah menemukan korelasi variabel bebas (independen) dari model regresi. Seharusnya model regresi yang baik tidak akan mengalami korelasi antar variabel independen (bebas). Suatu uji multikolinearitas dapat dikatakan lulus apabila nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10 dan nilai toleran lebih besar dari 0,10. Pengukuran ini menyatakan tidak ada korelasi antar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah model regresi mengalai 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.

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 sebagai berikut:

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

5. Uji Hipotesa

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

a. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018) koefisien determinasi (R^2) yakni mengukur jauhnya kemampuan model variabel bebas (kualitas pelayanan serta kualitas produk) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (kepuasan konsumen). Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol serta satu. Jika koefisien determinasi nol, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila koefisien determinasi mendekati satu, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. 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 kualitas pelayanan serta kualitas produk terhadap kepuasan konsumen gula Gupalas. Menarik kesimpulan dilihat dari jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig. < 0,05$ maka pengaruhnya signifikan, sedangkan, jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig. > 0,05$ maka pengaruhnya tidak signifikan.

c. Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2018) Uji F tujuannya mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen 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.

IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Variabel yang digunakan penelitian ini meliputi karakteristik individu, komunikasi, kerjasama tim serta 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.

Uji Instrumen

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
	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
Kinerja Karyawan (Y)	X3.4	0,845	Valid
	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.

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.

Uji Asumsi Klasik

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

N			Unstandardized Residual
			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.

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

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

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.

3. Uji Heteroskedastisitas

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

Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized 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.

Uji Regresi Berganda

Tabel 4.15 Hasil Uji regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	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 (X1), komunikasi (X2) dan kerjasama tim (X3). Sehingga variabel kinerja karyawan tidak ada perubahan;
2. Koefisien karakteristik individu (X1) 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 (X2) 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 (X3) 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.

Uji Hipotesa

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 R2.

Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi

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

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

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2023

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

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;
- H₀ : Secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri.

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

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

Keterangan :

k : jumlah variabel independen

n : jumlah data responden

a : 0,05 (5%)

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

Tabel 4.17 Hasil Uji T

Coefficients^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	3.812	3.824		.997

KARAKTERISTIK INDIVIDU	.149	.106	.195	1.411
KOMUNIKASI	.443	.221	.328	2.008
KERJASAMA TIM	.410	.226	.284	1.817

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer Diolah SPSS, 2023

Berlandaskan hasil tabel di atas maka dapat ditarik kesimpulan:

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

4. Uji F (Simultan)

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

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

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

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

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

Keterangan :

k : jumlah variabel independen

n : jumlah data responden

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

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.

Pembahasan

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 $1,411 <$ nilai T_{tabel} $2,028$ dan nilai sig $0,167 >$ 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 bahwasannya 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.

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 $2,008 <$ nilai T_{tabel} $2,028$ dan nilai sig $0,52 >$ 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.

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 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.

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 sig $0,000 < 0,05$. Sehingga H_4 diterima dan H_0 ditolak, artinya secara simultan variabel karakteristik individu, komunikasi dan kerjasamatim terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri. Jika ada peningkatan pada karakteristik individu, komunikasi dan kerjasama tim maka kinerja karyawan semakin meningkat.

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

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

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

V. PENUTUP

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.

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, pembanding serta mampu menambahkan variabel lain. Hal ini disebabkan masih adanya variabel yang belum diteliti oleh peneliti yang mempunyai keterkaitan pada kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- 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 Tridinanti).*
- Mudayat, M., Nur Widyawati, N. W., & DA Arisanti, D. (2024). *Sistem Informasi Bisnis.*
- Chintya Dwi Deswanti Putri, C. D. D., & Meyti Hanna Ester Kalangi, M. H. E. (2023). *AUDIT MANAJEMEN ATAS FUNGSI KEUANGAN TERHADAP PENGELOLAAN PIUTANG DAN PENERIMAAN KAS PT. MITRA SATWIKA MANAJEMEN CONSULTAN SURABAYA (Doctoral dissertation, STIA Manajemen dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya).*
- Kurniawan, A. A. (2022). *Analisis Visual Merchandising, Harga, Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Sepatu Vans (Studi Pada Konsumen Sepatu Vans Di Kota Surabaya) (Doctoral dissertation, STIA Manajemen dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya).*