



**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KERJASAMA TIM,
DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN BAGIAN *SEWING*
DI PT. SUMBER BINTANG REJEKI)**

Skripsi

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program
Sarjana Ekonomi**

Oleh :

Hisnatur Rohmah NPM : 19510063

Dosen Pembimbing :

Fajar Suryatama, S.Sos.,SE.,M.M

NIDN : 0622047503

Pitaloka Dharma Ayu, SE.,MBA

NIDN : 0617028803

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTER SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)**

2023

PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH KARAKTERISITK INDIVIDU, KERJASAMA TIM,
DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN BAGIAN SEWING
PT. SUMBER BINTANG REJEKI)

Oleh :
Hisnatur Rohmah NPM : 19510063

Bahwa skripsi ini layak diujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada tanggal.....^{6/23}/₆.....

Dosen Pembimbing Utama



Fajar Suryatama, S.Sos.,SE.,M.M
NIDN. 0622047503

Dosen Pembimbing Pendamping



Pitaloka Dharma Ayu, SE.,MBA
NIDN. 0617028803

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis




Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si
NIDN: 0606056901

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KARAKTERISITK INDIVIDU, KERJASAMA TIM,
DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN BAGIAN *SEWING*
PT. SUMBER BINTANG REJEKI)**

Oleh :
Hisnatur Rohmah NPM : 19510063

Skripsi ini telah diujikan dan mendapat pengesahan pada
tanggal...*15 Juni 2023*.....

**Tim Penguji
Ketua,**



**Dr. Eka Handriani, SE., MM.
NIDN : 0607047601**

Anggota,



**Fajar Suryatama, S.Sos.,SE.,M.M
NIDN. 0622047503**

Anggota,



**Pitaloka Dharma Ayu, SE.,MBA
NIDN. 0617028803**

ABSTRAK

Tenaga kerja merupakan aspek penting sumber daya manusia karena sebagai penggerak operasional perusahaan. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang kompeten untuk bisa menghasilkan kinerja yang baik supaya tidak menghambat proses produksi. Jika tenaga kerja yang dimiliki belum kompeten, maka akan menghambat proses produksi sehingga target yang sudah ditentukan kurang bisa tercapai. Tetapi dikarenakan setiap individu memiliki cara pandang dan juga cara kerja yang berbeda, akan mempengaruhi kinerjanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di PT. Sumber Bintang Rejeki antara lain karakteristik individu, kerjasama tim, dan komunikasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* PT. Sumber Bintang Rejeki. (2) Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* PT. Sumber Bintang Rejeki. (3) Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* PT. Sumber Bintang Rejeki. (4) Pengaruh karakteristik individu, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* PT. Sumber Bintang Rejeki.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Bintang Rejeki bagian *sewing* gedung tiga yang terdiri dari 17 *line* dengan jumlah karyawan sebanyak 306 orang. Sampel yang digunakan dari jumlah populasi adalah sebanyak 173 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *simple random sampling*. Analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji korelasi, uji analisis regresi, uji koefisien determinasi (*Adj R Square*), uji t, dan uji f dengan menggunakan perhitungan program aplikasi SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil analisa perhitungan yang telah dilakukan, variabel karakteristik individu mempunyai nilai t hitung (2.331) > t tabel (1.974) dengan tingkat sig 0.021 < 0.050 yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Variabel kerjasama tim mempunyai nilai t hitung (2.413) > t tabel (1.974) dengan tingkat signifikansi 0.017 < 0.050 yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Variabel komunikasi mempunyai nilai t hitung (4.022) > t tabel (1.974) dengan tingkat sig. 0.000 < 0.050 artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hasil statistik uji F diperoleh nilai F hitung 132.588 > F tabel (2.66) dengan tingkat sig. 0.000 < 0.050 yang artinya terdapat pengaruh simultan antara variabel karakteristik individu, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Karakteristik Individu, Kerjasama tim, Komunikasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Labor is an important aspect of human resources because it drives the company's operations. Companies need a competent workforce to be able to produce good performance so as not to hinder the production process. If the workforce is not competent, it will hinder the production process so that the targets that have been set cannot be achieved. But because each individual has a different perspective and way of working, it will affect his performance. Factors that affect performance at PT. Sumber Bintang Rejeki include individual characteristics, teamwork, and communication. This study aims to determine: (1) The effect of individual characteristics on the performance of employees in the sewing department of PT. Sumber Bintang Rejeki. (2) The effect of teamwork on the performance of employees in the sewing department of PT. Sumber Bintang Rejeki. (3) The effect of communication on the performance of employees in the sewing department of PT. Sumber Bintang Rejeki. (4) The influence of individual characteristics, teamwork, and communication on the performance of PT. Sumber Bintang Rejeki.

The type of research used in this research is quantitative research using an associative approach. The population in this study are employees of PT. Sumber Bintang Rejeki sewing section of building three which consists of 17 lines with a total of 306 employees. The sample used from the total population is as many as 173 people. The sampling technique used is simple random sampling. Data analysis used was instrument test (validity test and reliability test), correlation test, regression analysis test, coefficient of determination test (Adj R Square), t test, and f test using SPSS version 25 application program calculations.

Based on the results of the calculation analysis that has been done, the individual characteristic variables have t count (2,331) > t table (1,974) with a sig level of $0.021 < 0.050$, which means that there is a significant influence between individual characteristic variables on employee performance. The teamwork variable has a t count (2.413) > t table (1.974) with a significance level of $0.017 < 0.050$, which means that there is a significant influence between teamwork variables on employee performance. The communication variable has a calculated t value (4.022) > t table (1.974) with a sig. $0.000 < 0.050$ means that there is a significant influence between communication variables on employee performance. The results of the F test statistic obtained an F count of 132,588 > F table (2.66) with a sig. $0.000 < 0.050$, which means that there is a simultaneous influence between individual characteristic variables, teamwork, and communication on employee performance.

Keywords: Individual Characteristics, Teamwork, Communication, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr.wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT karena berkah rahmat, hidayah, serta inayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KERJASAMA TIM, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BAGIAN SEWING PT. SUMBER BINTANG REJEKI)** dengan lancar tanpa kendala dan hambatan yang berarti.

Tujuan penyusunan skripsi ini sebagai syarat tugas akhir dalam menempuh pendidikan S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNDARIS guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Dalam penyusunan skripsi ini, tidak dapat terselesaikan dengan baik tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Dr. Drs. H. Hono Sejati, S.H., M. Hum. Selaku Rektor Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman GUPPI yang telah memberikan kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI.
3. Bapak Fajar Suryatama, S.Sos.,SE.,M.M, Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNDARIS dan juga selaku dosen pembimbing utama yang telah bersabar dan memberikan masukan dan juga arahan serta telah meluangkan waktunya selama proses bimbingan skripsi.
4. Ibu Pitaloka Dharma Ayu, SE. MBA, Selaku Ketua Program Studi Manajemen UNDARIS dan juga selaku dosen pembimbing pendamping yang

dengan kesabarannya telah meluangkan waktu, memberikan arahan, membimbing, serta memberikan masukan dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Dr. Eka Handriani, SE., MM, selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan selama pengujian skripsi ini.
6. Semua Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Uhm Islamic Centre Sudirman GUPPI yang telah banyak memberikan ilmunya.
7. Teman-teman seperjuangan FEB angkatan 2019, khususnya kelas KPT 2 yang telah banyak memberikan dukungan dan semangat agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangannya. Oleh karena itu, penulis sangat mengharap kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak untuk penyempurnaan yang lebih lanjut. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis pada khususnya, dan dapat menambah wawasan pembaca pada umumnya.

Ungaran, Juni 2023

Penulis



Hisnatur Rohmah

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

❖ MOTTO

- Tiada sukses tanpa proses. Kesuksesan tidak datang secara instan, butuh perjuangan untuk meraihnya.
- *Man jadda wajada* (Barang siapa yang bersungguh-sungguh, ia akan mencapai tujuannya).
- Jadikan masa lalu sebagai pembelajaran untuk masa depan.

❖ PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- Kedua orang tua saya tercinta, Bapak Chabib dan Ibu Sutinah yang tidak kenal lelah dalam mendoakan dan selalu memberikan semangat.
- Kakak saya, Tikha, dan juga kedua adikku, Ghufron dan Umi yang selalu memberikan dukungan dan doa.
- Untuk diri saya sendiri yang telah kuat berjuang sehingga sudah bisa sampai pada tahap ini.
- Kedua dosen pembimbingku yang telah bersabar membimbing dalam penulisan skripsi sehingga skripsi dapat terselesaikan.
- Sahabatku di kelas KPT 2 angkatan 2019 yang selalu mensupport.
- Almamaterku, UNDARIS.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian.....	12
E. Definisi Operasional	13
F. Sistematika Penulisan.....	14
BAB II.....	16
LANDASAN TEORI.....	16
A. Kajian Pustaka	16
1. Kinerja (Y).....	16
2. Karakteristik Individu (X1)	21
3. Kerjasama Tim.....	26
4. Komunikasi.....	36
B. Penelitian Terdahulu	46
C. Kerangka Pemikiran	49
D. Hipotesis	49
METODE PENELITIAN.....	51
A. Jenis Penelitian	51

B. Lokasi Penelitian	51
C. Variabel Penelitian.....	52
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	53
E. Sumber dan Jenis Data.....	55
F. Teknik Pengumpulan Data.....	56
G. Teknik Analisis Data	58
BAB IV	70
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	70
A. Profil Perusahaan.....	70
B. Identifikasi Responden	71
C. Analisis Data.....	75
D. Pembahasan	90
BAB V.....	95
KESIMPULAN DAN SARAN.....	95
A. Kesimpulan.....	95
B. Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN.....	105

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Output Produksi Departemen Sewing Tahun 2022	5
Tabel 1. 2	Data Pelaksanaan Meeting PT. Sumber Bintang Rejeki Tahun 2022	8
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu.....	46
Tabel 3. 1	Indikator Penelitian	52
Tabel 3. 2	Alat Ukur Penelitian	57
Tabel 3. 3	Uji Validitas Variabel Penelitian.....	60
Tabel 3. 4	Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 3. 5	Interprestasi Koefisien Korelasi	63
Tabel 4. 1	Media Penyebaran Kuesioner.....	70
Tabel 4. 2	Jenis Kelamin Responden.....	72
Tabel 4. 3	Identifikasi Umur Responden.....	73
Tabel 4. 4	Identifikasi Masa kerja Responden	73
Tabel 4. 5	Tingkat Pendidikan Responden.....	74
Tabel 4. 6	Uji Korelasi Sederhana.....	76
Tabel 4. 7	Uji Korelasi Berganda	78
Tabel 4. 8	Uji Regresi Sederhana Karakteristik Individu (X1)	79
Tabel 4. 9	Uji Regresi Sederhana Kerjasama Tim (X2).....	80
Tabel 4. 10	Uji Regresi Sederhana Komunikasi (X3)	81
Tabel 4. 11	Uji Regresi Linier Berganda.....	82
Tabel 4. 12	Hasil Uji Koefisien Determinasi	84
Tabel 4. 13	Hasil Uji T	85
Tabel 4. 14	Hasil Uji F	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	49
Gambar 3. 1 Uji T	68
Gambar 3. 2 Uji F	69
Gambar 4. 1 Uji T (Parsial) Variabel Karakteristik Individu (X1)	86
Gambar 4. 2 Uji T (Parsial) Variabel Kerjasama Tim (X2).....	87
Gambar 4. 3 Uji T (Parsial) Variabel Komunikasi (X3).....	88
Gambar 4. 4 Uji F (Simultan) Variabel X1, X2, dan X3	90

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner.....	105
Lampiran 2	Identitas Responden.....	109
Lampiran 3	Tabulasi Data 10 Responden Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas	113
Lampiran 4	Tabulasi Data Jawaban 173 Responden	115
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas 10 Responden	131
Lampiran 6	Hasil Uji Reliabilitas	135
Lampiran 7	Hasil Uji Korelasi Sederhana Dan Uji Korelasi Berganda.....	136
Lampiran 8	Hasil Uji Regresi Sederhana Dan Regresi Berganda	137
Lampiran 9	Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adj R Square).....	138
Lampiran 10	Hasil Uji Hipotesis	139
Lampiran 11	Distribusi R Tabel.....	140
Lampiran 12	Distribusi T Tabel.....	141
Lampiran 13	Titik Persentase Distribusi.....	142

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan, mengelola sumber daya manusia adalah faktor penting untuk kemajuan perusahaan. Sebab, tanpa mengelola sumber daya manusia yang baik, tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Dalam mencapai tujuannya, tentu suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek, salah satunya yaitu memahami tentang tenaga kerja, dimana manusia menjadi penggerak. Jadi, faktor manusia sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Tenaga kerja manusia menjadi faktor penting dikarenakan sebagus dan secanggih peralatan ataupun mesin yang dimiliki perusahaan, tanpa tenaga manusia sebagai penggerak akan menghambat operasional perusahaan. Oleh karena itu faktor sumber daya manusia merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan. “Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan perusahaan, karena secanggih-canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan harapan tingkat efisiensi perusahaan” (Najati & Susanto, 2022). Tetapi setiap individu manusia juga mempunyai cara pandang ataupun pemikiran yang berbeda-beda. Cara pandang dan pemikiran yang berbeda beda ini yang mempengaruhi

kinerja setiap masing-masing individu. Maka dari itu, perusahaan sebisa mungkin memahami karakter setiap individu agar perusahaan tidak salah dalam menempatkan dan memberikan tugas pekerjaan yang akan diberikan. Hal ini dilakukan agar individu tersebut dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Tenaga kerja yang kurang kompeten membuat *output* juga turun. Apalagi dengan seringnya ganti *style*, dan *style* tersebut merupakan *style* baru, para operator *sewing* harus cepat bisa beradaptasi dengan *style* baru tersebut. Para operator harus cepat memahami cara menjahit di *style* yang baru tersebut agar segera bisa mendapatkan *output*. Hal yang terjadi malah mendapat banyak kendala, dari mesin yang rusak karena harus melakukan *setting* ulang mesin tersebut sampai harus ada yang ganti proses menjahit. Dari hal tersebut, atasan tidak mau tahu permasalahan yang sedang terjadi di *line*. Atasan tetap menginginkan target dapat terpenuhi dan *output* bisa didapat. Akibatnya, kinerja para operator menjadi kurang optimal dikarenakan harus dikejar target. Didalam meningkatkan kinerja para operator, atasan perlu memahami dan memperhatikan *skill* yang dimiliki operator tersebut. Jangan sampai operator yang memiliki *skill* menjahit yang kurang, ditempatkan di proses jahit yang susah, hal ini akan menghambat produksi. Dikarenakan setiap individu memiliki karakter dan *skill* yang berbeda-beda yang akan mempengaruhi kinerjanya.

PT. Sumber Bintang Rejeki merupakan salah satu industri garment yang memproduksi pakaian dalam wanita yang berlokasi di Dusun Secang, Desa Samban, Kecamatan Bawen, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah yang

mempunyai kantor pusat di Tangerang, dan memiliki cabang di Ethiopia. PT. Sumber Bintang Rejeki bertanggung jawab atas pemenuhan, kontribusi serta kenyamanan dan pelayanan terhadap kepuasan *buyer*, memiliki tenaga yang ahli di bidangnya yang bertujuan untuk menjaga kualitas dan meningkatkan kinerja yang maksimal.

Ketika *output* yang dihasilkan tidak sesuai target, dan barang tersebut menjelang pengiriman, karyawan perlu bekerja keras untuk bisa mengejar *output* yang kurang. Dan disini diperlukan kerjasama yang lebih agar bisa tercapai target tersebut. Akan tetapi, dikarenakan setiap individu memiliki sifat yang berbeda-beda, terutama dalam diajak bekerja sama, maka target tersebut kurang tercapai.

Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut pendapat Mangkunegara (2016), pengertian kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Setiap karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang bagus agar *output* yang dihasilkan meningkat. Dengan kinerja yang baik, maka karyawan akan dirasa telah menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Perusahaan juga harus bisa melihat setiap kompetensi yang dimiliki setiap individu supaya tidak terjadi kesalahan dalam memberikan tugas. Jika tugas diberikan kepada seorang yang belum kompeten atau memiliki *skill* yang kurang, maka akan menghambat *output* sehingga target kurang bisa terpenuhi.

“Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja” (Kasmir, 2016). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Sumber Bintang Rejeki menurut hasil pengamatan dan juga wawancara yang dilakukan terhadap HRD dan juga beberapa karyawan *sewing* yaitu mengenai karakteristik individu dan juga kerjasama tim. Hal ini dapat dilihat dari kualitas produk yang sering *reject*. Ditambah lagi dengan seringnya ganti *style* yang membuat *output* dan juga target ikut turun. Kerjasama dalam *line* juga kurang terkoordinir dikarenakan operator fokus pada prosesnya masing-masing.

“Karakteristik Individu adalah sebuah watak yang melekat, sikap, perilaku, minat dan kemampuan yang memotivasi dan mempengaruhi perilaku individu dalam pengambilan keputusan di lingkungan kerja” (Rahman et al., 2020). Karakteristik individu ini juga membedakan cara kerja atau kinerja antara individu satu dengan yang lainnya. Kinerja yang dihasilkan setiap individu juga berbeda beda, tergantung pada karakteristik masing-masing individu. “Atas dasar ketidaksamaan karakter setiap individu karyawan yang bekerja ini, hendaknya perusahaan mampu memahami perbandingan kinerja setiap karyawan guna menentukan kebijakan-kebijakan pemberian tugas yang sesuai dengan karakter kepribadian setiap karyawan” (Jatmiko & Astuti, 2021).

Perbedaan watak dan perilaku setiap orang ini disebabkan oleh beberapa hal, antara lain latar belakang pendidikan, usia, keterampilan, pengetahuan, pemahaman, cara mengambil sebuah keputusan, ataupun watak dasar yang melekat pada diri orang tersebut, atau faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri yang dibawa dalam situasi kerja. Watak dasar yang melekat pada diri seseorang terkadang tidak bisa diubah, oleh karena itu perusahaan harus bisa memahami watak dari setiap individu tersebut. Hal ini dilakukan agar individu yang kurang cepat beradaptasi dengan pekerjaan dan lingkungan sekitar bisa dengan mudah dan cepat beradaptasi terhadap lingkungan sekitar dan juga dengan pekerjaannya. Pemahaman ini juga dilakukan agar perusahaan tidak salah dalam memberikan tugas kepada karyawan tersebut.

Berikut merupakan tabel data *output* produksi departemen *sewing* yang bersumber dari *Industrial Engineering* produksi PT. Sumber Bintang Rejeki, dimana karyawan tidak mencapai target yang telah ditentukan.

Tabel 1. 1
***Output* Produksi Departemen Sewing Tahun 2022**

Bulan	Jumlah Karyawan	Target	Actual
Januari	173	14.400	14.000
Februari	173	14.800	14.240
Maret	170	15.200	14.500
April	168	15.600	15.000
Mei	166	15.900	15.500
Juni	170	10.560	10.560
Juli	167	10.800	10.600
Agustus	168	11.030	10.920
September	173	11.280	11.100
Oktober	170	11.330	11.200
November	169	11.780	11.560
Desember	170	11.080	10.500
Total	2.037	153.760	138.120

Sumber Data : IE PT. Sumber Bintang Rejeki.

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa target produksi tidak terpenuhi. Tidak terpenuhinya target dikarenakan setiap individu memiliki kemampuan dan kompetensi yang berbeda-beda. Kemampuan ini seperti penguasaan mesin jahit dan juga penguasaan proses jahit. Hal ini dapat dilihat dari data pada bulan Mei mengalami kenaikan target sebesar 15.500 dan mengalami penurunan target pada bulan Juni sebesar 10.560. Berdasarkan total target yang harus dipenuhi sebanyak 153.760 dan hanya tercapai sebesar 138.120.

Permasalahan yang terjadi di PT. Sumber Bintang Rejeki tentang karakteristik individu adalah setiap masing-masing individu masih sering muncul sifat egois ketika bekerja, atau dalam artian tingkat egoismenya masih tinggi. Karyawan masih ada yang kurang peka terhadap lingkungan kerjanya. Karyawan tersebut sering mementingkan pekerjaannya sendiri, padahal karyawan tersebut sudah bisa memberikan tumpukan ke proses jahit selanjutnya. Karyawan tersebut tidak mau membantu pekerjaan proses selanjutnya yang sedang menumpuk, dan tetap fokus terhadap pekerjaannya sendiri. Seharusnya jika sudah bisa memberikan tumpukan ke proses selanjutnya, sebaiknya membantu terlebih dahulu agar barang produksi tidak menumpuk diproses selanjutnya, dan supaya barang juga bisa segera di *output*.

Setiap individu juga berbeda-beda dalam menyikapi sebuah kritikan. Ketika hasil pekerjaan memiliki kualitas yang kurang bagus, dan mendapat teguran dari supervisor, atau teguran dari sesama rekan kerja, ada yang merasa tidak terima terhadap teguran ataupun kritikan yang diberikan tersebut. Apalagi jika sesama individu tidak saling suka, hal ini rawan memicu konflik

ketika saling memberikan kritikan ataupun teguran. Individu yang memiliki sifat mudah terbawa perasaan, ketika individu tersebut menerima kritikan ataupun teguran, kritikan dan teguran tersebut dibawa masuk ke hati, kritikan dan teguran tersebut terlalu dipikirkan. Sehingga membuat konsentrasi dalam bekerja juga ikut berkurang. Tentu saja hal ini juga ikut berpengaruh dalam kinerja individu tersebut. Teguran ini membuat individu merasa bahwa kerja sebagus apapun menjadi serba salah karena selalu mendapat teguran, padahal karyawan tersebut sudah semaksimal mungkin untuk meningkatkan kualitas kerja dan juga kinerjanya supaya tidak sering mendapat teguran. Tetapi ada juga individu yang menerima kritikan dengan lapang dada dikarenakan kritikan tersebut akan membangun kinerja yang lebih baik lagi supaya bisa meningkatkan *output*. Ada juga individu yang bersikap tidak peduli terhadap kritikan dan teguran. Individu tersebut menganggap bahwa kritikan dan teguran merupakan hal yang biasa dalam dunia kerja. Merujuk pada hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Handayati (2016) menjelaskan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim cabang Lamongan.

“Kerjasama Tim adalah sebuah unit yang terdiri dari dua orang atau lebih yang berinteraksi dan berkoordinasi tentang suatu pekerjaan dan usaha dalam mencapai tujuan organisasi” (Rimawati et al., 2022). Kerjasama tim diperlukan agar jumlah *output* atau produksi bisa meningkat. “Meningkatkan kinerja karyawan merupakan proses yang penting. Selain sebagai keuntungan financial bagi perusahaan, proses tersebut juga penting dalam meningkatkan reputasi baik perusahaan di mata masyarakat” (Lawasi & Triatmanto, 2017).

Melalui kerjasama yang baik, permasalahan yang terjadi di *line* dapat segera diatasi. Kerjasama tim yang baik juga akan menjadikan wadah untuk bisa saling bertukar ide atau informasi antar karyawan. Agar kerjasama ini dapat berjalan dengan baik, maka supervisor, ataupun *leader* harus ikut mengawasinya. Pengawasan ini bertujuan untuk mengetahui sudah sejauh mana para operator *sewing* dapat bekerja sama dengan baik di setiap prosesnya. Karena di bagian *sewing*, kerjasama yang baik sangat diperlukan untuk mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Melalui kerjasama yang baik, akan menghasilkan energi yang positif dikarenakan sudah terkoordinir dengan baik di setiap prosesnya. Tanggung jawab bersama dalam menyelesaikan tugas, saling berkontribusi, baik berkontribusi dengan tenaga ataupun dengan pikiran, penerahan kemampuan yang maksimal, dan juga menjalin komunikasi secara efektif merupakan indikator dalam kerjasama tim. Komunikasi yang efektif dalam kerjasama dapat melalui pelaksanaan *meeting* yang dilakukan oleh supervisor.

Berikut data pelaksanaan *meeting* PT. Sumber Bintang Rejeki Tahun 2022.

Tabel 1. 2
Data Pelaksanaan Meeting PT. Sumber Bintang Rejeki Tahun 2022

Bulan	Jumlah Peserta	Pelaksanaan <i>Meeting</i>				Total Pelaksanaan <i>Meeting</i>
		Minggu 1	Minggu 2	Minggu 3	Minggu 4	
Januari	173	170	168	170	167	8
Februari	173	173	170	173	170	7
Maret	170	171	170	170	172	6
April	168	173	173	170	167	6
Mei	166	-	165	169	173	5
Juni	170	167	166	170	168	5
Juli	167	173	173	173	169	4
Agustus	168	173	170	173	169	4

September	173	169	169	170	173	4
Oktober	170	173	170	173	173	3
November	169	167	171	173	173	2
Desember	170	173	170	169	166	2
TOTAL	2.037	1882	2035	2053	2040	54

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2023).

Berdasarkan data diatas, permasalahan yang terjadi di *line* mengenai kerjasama adalah kurangnya komunikasi yang efektif. Selain itu, permasalahan lain yang terjadi di lapangan mengenai kerjasama, masih kurangnya interaksi di setiap proses, adanya ketidak kompakn di *line* seperti tidak mau saling membantu menyelesaikan pekerjaan, tidak merasa senasib sepenanggungan, dan cenderung bekerja secara individual dalam menjalankan pekerjaannya. Para operator fokus pada prosenya masing-masing. Dalam kerjasama tim di *line*, juga diperlukan kekompakan supaya bisa mencapai target yang sudah ditentukan. Ketidakhadiran saat *meeting* juga akan menyebabkan kurangnya koordinasi dan juga kurangnya komunikasi dalam bekerja sama. Merujuk dari hasil penelitian Suriyanti dan Hidayat (2017) bahwa tim kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan STMB MULTI SMART.

Secara umum, komunikasi adalah penyampaian pesan antara dua orang atau lebih untuk saling memperoleh informasi. Menurut Sinambela (2016), “komunikasi merupakan suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengelolaan pesan yang terjadi didalam diri seseorang dan atau diantara dua orang atau lebih dengan tujuan tertentu”. Didalam sebuah perusahaan, baik atasan, bawahan, ataupun ke sesama rekan kerja perlu menjalin komunikasi dengan baik agar dapat meningkatkan kinerja. Melalui

komunikasi, diharapkan dapat saling memperoleh informasi, dan juga dapat menambah pengetahuan. Melalui komunikasi yang baik, pesan yang disampaikan akan dapat dengan mudah dipahami oleh penerima pesan. Penyampaian pesan dalam komunikasi haruslah disampaikan dengan jelas agar dapat dengan mudah dipahami oleh penerima pesan. Dewi & Panuju (2018) berpendapat bahwa tujuan utama komunikasi adalah memperbaiki organisasi dalam membangun suatu hubungan yang baik agar tidak terjadi *misscommunication* antara sesama rekan kerja maupun individual. Komunikasi yang baik memungkinkan orang dalam organisasi untuk mempertahankan hubungan kerja yang baik, terutama dalam membangun hubungan antara pimpinan dengan karyawan, pimpinan dengan pimpinan, karyawan dengan karyawan.

Pada PT. Sumber Bintang Rejeki, masalah yang berkaitan dengan komunikasi yaitu masih sering terjadi mis komunikasi, baik atasan ke bawahan ataupun sesama rekan kerja. Mis komunikasi terjadi dikarenakan penyampain pesan kurang jelas, dan terkesan terburu-buru dalam menyampaikan pesan. Faktor lain yang menjadi penyebab mis komunikasi yaitu penerima pesan kurang bisa memahami pesan yang disampaikan, sehingga terjadi salah tangkap dalam menerima pesan. Komunikasi juga kurang berjalan dengan harmonis, hal ini ditunjukkan dengan kurangnya komunikasi ketika terjadi masalah di *line*, baik komunikasi antar operator, *leader*, ataupun supervisor.

Komunikasi haruslah berjalan dengan baik dan seimbang agar tercapai kinerja yang baik pula. Komunikasi harus berjalan secara dua arah agar pesan

yang disampaikan ataupun pesan yang diterima dapat dipahami dengan baik. Proses komunikasi yang berjalan dengan baik dan lancar dapat meningkatkan kinerja. “Membangun komunikasi antar karyawan dan pimpinan dengan baik maka akan terciptanya lingkungan kerja yang membuat semua elemen perusahaan menjadi nyaman dan meningkatnya kinerja karyawan bagi perusahaan, sehingga tujuan perusahaan memberikan pelayanan terbaik dan bersaing dengan perusahaan lainnya akan dapat terpenuhi seiring dengan komunikasi yang baik dan meningkatnya kinerja karyawan” (Azhari, 2022).

Mirza et al.,(2020) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa komunikasi yang baik akan membuat kinerja baik pula pada karyawan pada perusahaan yang bersangkutan. Berdasarkan permasalahan yang terjadi di PT. Sumber Bintang Rejeki yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik dan ingin mengetahui hal apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Karakteristik Individu, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing di PT. Sumber Bintang Rejeki.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan di latar belakang sebelumnya, peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Sumber Bintang Rejeki?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Sumber Bintang Rejeki?

3. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Sumber Bintang Rejeki?
4. Apakah karakteristik individu, kerjasama tim, dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Sumber Bintang Rejeki?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum, penelitian bertujuan untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji sesuatu pendapat yang benar dan nyata pada objek yang diteliti. Tetapi, secara spesifik tujuan dari penelitian dilakukan pada karyawan bagian *sewing* di PT. Sumber Bintang Rejeki sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* PT. Sumber Bintang Rejeki.
2. Untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* PT. Sumber Bintang Rejeki.
3. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* PT. Sumber Bintang Rejeki.
4. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu, kerjasama tim, dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* PT. Sumber Bintang Rejeki.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis.

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan landasan dan untuk menambah pengetahuan bagi penelitian yang akan datang sebagai wawasan yang

berhubungan dengan sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan karakteristik individu, kerjasama tim, komunikasi, dan kinerja.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi perusahaan, penelitian ini dapat memberikan masukan bagi perusahaan yang berguna agar perusahaan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti karakteristik individu, kerjasama tim, dan juga komunikasi.

b) Bagi Penulis

Penulis dapat menerapkan pengetahuan yang sudah didapat di bangku kuliah, terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan masalah yang dijadikan objek penelitian dan prakteknya dilapangan.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional yaitu suatu konsep yang bersifat abstrak guna memudahkan pengukuran suatu variabel. Definisi operasional diperlukan agar tidak terjadi kesalahpahaman dan penafsiran makna yang berbeda. Definisi operasional juga diperlukan untuk mengukur konsep secara tepat. Variabel Independen (variabel bebas) pada dalam penelitian ini adalah Karakteristik Individu (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Komunikasi (X3). Sedangkan variabel Dependen (variabel terikat) adalah kinerja karyawan. Untuk menghindari salah penafsiran atau kekeliruan, maka dikemukakan setiap variabel sebagai berikut :

1. Karakteristik Individu (X1) adalah sebuah watak yang melekat, sikap, perilaku, minat dan kemampuan yang memotivasi dan mempengaruhi

perilaku individu dalam pengambilan keputusan di lingkungan kerja (Rahman et al., 2020).

2. Kerjasama Tim (X2) adalah sebuah unit yang terdiri dari dua orang atau lebih yang berinteraksi dan berkoordinasi tentang suatu pekerjaan dan usaha dalam mencapai tujuan organisasi (Rimawati et al., 2022).
3. Komunikasi (X3) suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengelolaan pesan yang terjadi didalam diri seseorang dan atau diantara dua orang atau lebih dengan tujuan tertentu. (Sinambela, 2016).
4. Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2016).

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Dalam bab ini akan diuraikan tentang landasan teori yang relevan dengan permasalahan dalam penelitian, dan juga menjelaskan teori-teori tentang pengertian karakteristik individu, kerjasama tim, komunikasi, dan kinerja. Serta mengemukakan kerangka berpikir yang mendasari penelitian, dan pemaparan hipotesis penelitian.

BAB III : Metode Penelitian

Pada bab ini berisi tentang uraian jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, teknik pengambilan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : Hasil Dan Pembahasan

Mengemukakan hasil penelitian dan pembahasan yang berisi tentang gambaran umum perusahaan, identifikasi responden, metode analisis data, hasil pengolahan data, dan pembahasannya.

BAB V : Penutup

Berisi tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja (Y)

a. Pengertian Kinerja

Menurut KBBI, kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Sandewa (2017) berpendapat istilah kinerja berasal dari kata *job performance* (kinerja atau prestasi nyata) yang berkaitan dengan segala aktifitas dalam suatu organisasi kerja. Secara umum, definisi kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja karyawan adalah seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi. Peran kinerja karyawan sangat penting untuk terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. “Menghasilkan kinerja yang optimal dalam organisasi dapat dilihat melalui hasil pekerjaan yang telah dikerjakan sesuai dengan standar dari perusahaan, karena nilai keberhasilan sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan” (Satria, 2018).

Wibowo (2016) menjelaskan bahwa yang dimaksud kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kasmir (2016) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan

perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut pendapat Mangkunegara (2016), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Sementara Menurut Subiantoro (2009), “setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama”. Putra (2019) menjelaskan bahwa “Kinerja Sumber daya manusia ditentukan oleh tiga faktor yaitu bakat, kemampuan, dan persepsi tentang peran usaha. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, Sumber daya manusia harus memiliki gaya kepemimpinan, komunikasi dan kerjasama tim yang baik”.

Dari semua pengertian yang telah disebutkan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja atas pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya dan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Armstrong dan Basron (2012) dalam Siregar (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada lima faktor, antara lain sebagai berikut :

- 1) *Personal Factors*/individual, meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) *Leadership factor*/kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- 3) *Team factor*/tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan dalam satu tim, kepercayaan terhadap anggota sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) *System factor*/sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
- 5) *Contextual/situational factor*/situasi meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Muhammad Hatta et al., (2021) dalam Indah (2022), faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut :

1) Faktor internal karyawan

Merupakan faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan sejak lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan tersebut berkembang.

2) Faktor lingkungan organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan membutuhkan dukungan dari organisasi tempat karyawan tersebut bekerja, Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

3) Faktor eksternal organisasi

Faktor ini berupa keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya budaya masyarakat.

c. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Mangkunegara (2016), indikator-indikator untuk menentukan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja karyawan masing-masing.

3) Tanggung jawab

Adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4) Kerjasama

Setiap karyawan mampu menjalin kerjasama antar sesama rekan kerja.

5) Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

d. Tujuan Dan Manfaat Kinerja

Wilson (2012) dalam Yuli (2019), Tujuan dan manfaat kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi, dan tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dalam tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3) Pemeliharaan sistem

Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi manfaat antara lain perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan

identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang.

2. Karakteristik Individu (X1)

a. Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan sifat-sifat yang melekat pada masing-masing individu. Karakter ini juga yang membedakan kinerja setiap individu. Sebagaimana dikemukakan oleh Lesmana (2020) menyimpulkan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan bergantung pada karakter masing-masing individu. Karyawan dengan karakteristik individu yang baik, tentunya akan menghasilkan kinerja yang optimal sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik. Sebaliknya, karyawan yang memiliki karakteristik individu yang buruk mengakibatkan kinerja yang dihasilkan tidak optimal dan memberikan kontribusi yang kurang bagi perusahaan.

Mauley (2019) berpendapat karakteristik individu adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi, serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Nabila dan Mistar (2020) mengemukakan bahwa pengertian karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan

emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai. Rahman et al., (2020) berpendapat karakteristik individu adalah sebuah watak yang melekat, sikap, perilaku, minat dan kemampuan yang memotivasi dan mempengaruhi perilaku dari individu dalam mengambil keputusan di lingkungan kerja.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah sifat yang melekat pada masing-masing individu yang mempengaruhi perilakunya, dimana sifat tersebut terbawa kedalam pekerjaan yang akan mempengaruhi kinerjanya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Hurriyati (2010) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu diantaranya :

1) Ciri-ciri biologis

Yaitu faktor yang berdasarkan keturunan. Faktor ini merupakan faktor yang paling mendasar, karena merupakan karakteristik bawaan yang merupakan turunan yang dimiliki sejak lahir, baik faktor biologis maupun faktor psikologis. Faktor yang mencakup antara lain :

a) Umur

Umur adalah lama waktu hidup atau ada sejak dilahirkan atau diadakan.

b) Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan perbedaan bawaan dari Tuhan sebagai makhluk ciptaan-Nya. Tidak ada perbedaan yang

konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan permasalahan.

c) Status Perkawinan

Status perkawinan adalah ikatan lahir batin antara pria dan wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa.

2) Kepribadian

Kepribadian adalah faktor psikologis yang membentuk suatu individu, yang berhubungan dengan interaksi ke individu yang lain.

3) Kemampuan

Adalah kapasitas seseorang untuk melaksanakan beberapa kegiatan dalam suatu pekerjaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan kemampuan yang terstruktur untuk mengeksploitasi kinerja-kinerja yang menghasilkan produktifitas.

4) Pembelajaran

Yaitu proses perubahan yang relatif konstan dalam tingkah laku karena terjadi karena adanya pengalaman atau pelatihan. Belajar tidak hanya mengubah sikap dan pikiran, tetapi yang lebih penting lagi belajar harus bisa perilaku subjeknya.

5) Sikap

Sikap merupakan pernyataan evaluatif baik dengan menyenangkan maupun maupun yang tidak tentang suatu objek,

orang, atau peristiwa. Dengan saling memahami sikap individu, maka perusahaan dapat berjalan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

6) Persepsi

Persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh seorang didalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik melewati penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman.

7) Stres

Yaitu kondisi dimana tidak sinkronnya mental dan fisik individu, yang menyebabkan individu tersebut tidak produktif dalam bekerja.

c. Indikator-Indikator Karakteristik Individu

Rahman et al., (2020) mengemukakan indikator dalam karakteristik individu antara lain :

1) Kemampuan

Adalah suatu kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan yang terdiri dari kekuatan fisik dan kekuatan intelektual. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina. Kemampuan intelektual adalah analisis karakteristik individu, komitmen organisasi, dan kemampuan dari pendidikan formal.

2) Kebutuhan

Kebutuhan adalah jumlah keperluan yang baik yang dapat bersikap fisiologis, psikologis, maupun sosiologis yaitu tingkat kebutuhan sandang, pangan, papan, rohani, dan tingkat sosial.

3) Sikap

Sikap adalah kesiapan siaga mental yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman dalam mendukung usaha pencapaian tujuan perusahaan.

4) Minat

Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi tersebut. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya.

5) Nilai

Sesuatu yang dijunjung tinggi dan dapat menjadi tolak ukur.\

d. Prinsip-Prinsip Karakteristik Individu

Rahman (2020) mengemukakan prinsip-prinsip karakteristik individu diantaranya :

1) Manusia berbeda perilakunya dikarenakan kemampuannya tidak sama.

Perilaku setiap manusia berbeda-beda dan tidak bisa disamakan, oleh karena itu perilaku tersebut akan mempengaruhi kemampuan dan sikap setiap orang.

- 2) Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda.

Kebutuhan setiap orang yang berbeda-beda akan mempengaruhi karakter dan watak orang tersebut.

- 3) Orang berpikir tentang masa depan dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak. Sebelum melakukan tindakan, perlu memikirkan apa yang terjadi kedepannya. Jangan sampai tindakan yang dipilih merugikan orang lain.

- 4) Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya. Lingkungan akan mempengaruhi sifat seseorang.

- 5) Seseorang mempunyai reaksi-reaksi antara senang dan tidak senang.

Reaksi yang diberikan setiap orang berbeda-beda terhadap situasi yang sedang dihadapinya. Maka dari itu, muncul sikap senang dan juga tidak senang terhadap situasi yang dihadapi.

- 6) Banyak faktor yang mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang.

Banyak faktor yang bisa mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang, antara lain faktor dari dalam diri seseorang tersebut dan dari lingkungan sekitar.

3. Kerjasama Tim

a. Pengertian Kerjasama Tim

Lawasi & Triatmanto (2017) menjelaskan bahwa tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan berkoordinasi mengenai sebuah pekerjaan dan upaya-upaya untuk

mencapai tujuan tertentu. Kerjasama tim yang baik dibutuhkan untuk bisa mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan. Rimawati et al., (2020) menjelaskan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri.

Habibie et al., (2017) berpendapat bahwa kerjasama tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu. Definisi ini memiliki tiga komponen. Pertama, dibutuhkan dua orang atau lebih. Kedua, orang-orang dalam sebuah tim memiliki interaksi regular. Ketiga, orang-orang dalam sebuah tim memiliki tujuan kinerja yang sama. Susanti (2021) mengemukakan kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu.

Menurut Panggiki et al., (2017) mendefinisikan kerjasama tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Hidayat (2021) mengemukakan pendapatnya bahwa kerjasama tim adalah bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai misi yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Sedangkan Sopiah (2013)

mengungkapkan bahwa kerjasama tim merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah yang dimasukkan individu-individu.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim merupakan sekelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki berbagai keterampilan yang berbeda, kemampuan yang berbeda untuk berkumpul dan bekerja sama dalam mencapai tujuan, dimana tujuan tersebut dapat tercapai melalui kerjasama daripada bekerja secara individual.

b. Ciri-Ciri Kerjasama Tim

Robbins (2008) dalam Masyithah (2018) mengemukakan bahwa ciri-ciri kerjasama tim antara lain :

- 1) Mempunyai tujuan kinerja bersama/kolektif, bersinergi positif, merupakan tanggung jawab individu dan bersama, dan setiap anggota mempunyai keahlian yang saling melengkapi.
- 2) Tim yang terdiri dari anggota-anggota yang memiliki berbagai keahlian yang saling menunjang akan lebih mudah bekerja sama dalam mencapai tujuan.
- 3) Berbagai keahlian yang berbeda tersebut dapat saling menunjang sehingga pekerjaan menjadi lebih mudah dan lebih cepat diselesaikan.
- 4) Anggota tim dengan keahlian yang berbeda juga bisa saling memperluas perspektif dan memperkaya keahlian masing-masing.

c. Jenis-Jenis Kerjasama Tim

Daft (2000) dalam Lubis (2021) menyebutkan ada enam jenis kerjasama, antara lain :

1) Tim Formal

Tim formal adalah sebuah tim yang dibentuk organisasi sebagai bagian dari struktur organisasi formal.

2) Tim Vertikal

Tim vertikal adalah jenis tim formal yang terdiri dari seorang manajer dan beberapa orang bawahannya dalam rantai komando organisasi formal.

3) Tim Horizontal

Tim horizontal adalah sebuah tim formal yang terdiri dari beberapa karyawan dari tingkat hierarki yang hampir sama tetapi berasal dari area keahlian yang berbeda.

4) Tim Dengan Tugas Khusus

Tim dengan tugas khusus adalah sebuah tim sebuah tim yang dibentuk diluar organisasi formal untuk menangani sebuah proyek dengan kepentingan atau kreativitas khusus.

5) Tim Mandiri

Tim mandiri adalah sebuah tim yang terdiri dari 5 hingga 20 orang pekerja dengan beragam keterampilan yang menjalani rotasi pekerjaan untuk menghasilkan produk atau jasa secara lengkap, dan pelaksanaannya diawasi oleh seorang anggota terpilih.

6) Tim Pemecahan Masalah

Tim pemecahan masalah adalah biasanya terdiri dari 5 hingga 12 karyawan yang dibayar per jam dari departemen yang sama, dimana mereka bertemu untuk mendiskusikan cara memperbaiki kualitas, efisiensi, dan lingkungan kerja.

d. Tipe- Tipe Tim

Robbins dan Judge (2015) dalam Sutisna (2019) ada beberapa tipe tim, diantaranya :

1) *Problem Solving Teams*

Adalah pekerja dari departemen yang sama, yang bertemu beberapa jam tiap minggu untuk mendiskusikan cara-cara peningkatan kualitas, efisiensi, dan lingkungan kerja.

2) *Self-managed teams*

Adalah tim dimana anggotanya mengambil tanggung jawab dari atasan mereka (perencanaan dan penjadwalan kerja, pengendalian kolektif atas langkah kerja dan membuat keputusan operasi).

3) *Cross-functional*

Adalah para pekerja dari jenjang yang hampir sama tetapi mempunyai bidang pekerjaan yang berbeda, yang bekerjasama untuk menyelesaikan tugas.

4) *Virtual team*

Yang menggunakan teknologi komputer untuk mengikat bersama-sama secara fisik para anggotanya tersebar agar mencapai tujuan umum.

5) *Multiteam system*

Adalah suatu pengumpulan dua atau lebih tim yang saling bergantung yang berbagi tujuan dari atasan, tim yang terdiri atas banyak tim.

e. Aspek Kerjasama Tim

Sharma (2012) dalam Setiawan (2018) memaparkan beberapa aspek kerjasama tim adalah sebagai berikut :

1) Tujuan yang jelas

Tujuan adalah penjabaran visi dan misi dan merupakan hal yang akan dicapai atau dihasilkan oleh organisasi atau perusahaan.

2) Terbuka dan jujur dalam komunikasi

Kejujuran dan keterbukaan dalam suatu kegiatan kerjasama merupakan hal yang penting dan harus dijaga karena itulah suatu organisasi akan maju dan berkembang.

3) Pengambilan keputusan kooperatif

Pengambilan keputusan secara kooperatif adalah menciptakan situasi dimana keberhasilan individu ditentukan atau dipengaruhi oleh keberhasilan kelompoknya.

4) Suasana kepercayaan

Suasana kepercayaan dalam kerjasama tim merupakan hal yang sangat penting karena keberhasilan sebuah tim sangat dipengaruhi oleh kepercayaan dari para anggotanya.

5) Rasa memiliki

Rasa memiliki dalam sebuah tim merupakan hal yang penting agar keberhasilan dalam setiap kegiatan yang dilakukan dapat diperoleh.

6) Keterampilan mendengarkan yang baik

Keterampilan mendengarkan yang baik akan membuat organisasi semakin berkembang.

7) Partisipasi semua anggota

Partisipasi semua anggota merupakan suatu kewajiban anggota di dalam sebuah kerjasama tim.

f. Membangun Kerjasama Di Tempat Kerja

Andhina (2015) dalam Sutisna (2018), cara membangun kerjasama di tempat kerja antara lain :

1) Harus memiliki tujuan yang jelas

Tentukan tujuan dan harapan yang jelas dalam tim secara spesifik. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan *meeting* rutin dan melakukan komunikasi yang terbuka.

2) Membangun kepercayaan

Membangun kepercayaan dalam sebuah tim dapat dilakukan dengan cara membuat mereka berani mengemukakan pendapat. Jangan langsung mematahkan pendapat yang sedang dikemukakan, karena akan membuat mereka akan menahan diri untuk mengemukakan pendapatnya.

3) Membuat kegiatan untuk mendekatkan anggota tim

Salah satu cara untuk mendekatkan anggota tim yang bisa dilakukan adalah dengan melakukan pertemuan di luar lingkungan kerja agar bisa saling mengenal satu sama lain dalam anggota tim, salah satunya dengan cara mengadakan makan bersama.

4) Ciptakan sistem penghargaan

Agar anggota tim merasa hasil kerja mereka dihargai adalah dengan membuat penghargaan. Siapa diantara anggota tim yang berhasil menonjol, maka berilah penghargaan, contohnya bisa berupa insentif

5) Kompetensi anggota tim

Kerjasama dapat berhasil jika masing-masing anggota melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

6) Lakukan pemeriksaan secara rutin

Lakukan pemeriksaan dan pengukuran pekerjaan secara rutin hasil kerja anggota tim. Tujuannya untuk mengetahui perkembangan pekerjaan dan kesulitan yang dialami.

g. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Robbins (2012) dalam Nasabella (2021), ada beberapa hal yang mempengaruhi kerjasama tim yang baik, antara lain :

1) Rasa saling percaya

Suatu hal yang harus dibangun dalam suatu kelompok, supaya terhindar dari kepentingan pribadi atau individual yang dapat menimbulkan konflik. Dengan adanya rasa saling percaya antar

anggota, mereka akan menyadari bahwa mereka semua sebagai satu kesatuan, maka kerjasama akan menjadi baik dan berkembang.

2) Keterbukaan

Keterbukaan cenderung mengarah pada pembentukan sikap dalam diri seseorang, dimana sikap keterbukaan ini difokuskan pada sejauh mana orang lain mampu mengetahui tentang dirinya atau sebaliknya.

3) Realisasi diri

Merupakan suatu bentuk kebutuhan setiap orang dan merupakan kebutuhan yang paling dicari. Dengan realisasi diri diharapkan keberadaan dirinya dapat dirasakan dan diakui dalam lingkungannya.

4) Saling ketergantungan

Saling ketergantungan dipengaruhi oleh adanya ikatan antar individu. Supaya saling ketergantungan ini dapat terjalin dengan baik, maka diperlukan pemeliharaan tingkat hubungan yang lebih harmonis, kondusif, dan lebih matang.

h. Indikator-Indikator Kerjasama Tim

Rimawati et al., (2020) mengemukakan indikator-indikator kerjasama tim antara lain :

1) Tanggung jawab bersama

Yaitu dengan memberikan tanggung jawab menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dapat menciptakan hubungan kerjasama yang baik antar karyawan.

2) Saling berkontribusi

Artinya kontribusi yang baik sesama karyawan lain baik pikiran maupun tenaga dapat menciptakan kerjasama didalam perusahaan atau organisasi.

3) Pengarahan kemampuan secara maksimal

Yaitu mengarahkan kemampuan dari masing-masing karyawan dalam anggota tim maksimal akan membuat kerjasama lebih kuat dan berkualitas.

4) Komunikasi yang efektif

Yaitu dengan membangun komunikasi yang baik dan efektif antar karyawan dapat menentukan keberhasilan kerjasama tim dalam melaksanakan tugas maupun kewajibannya dalam bekerja.

i. Manfaat Kerjasama Tim

Panggiki et al., (2017) menjelaskan bahwa manfaat dari kerjasama tim bagi karyawan dan perusahaan antara lain :

1) Meningkatkan efisiensi kerja dan efektifitas kerja.

Efisiensi adalah cara mengukur kehematan penggunaan sumber daya untuk bisa memperoleh jumlah produksi yang lebih besar dengan kemampuan bekerja efektif dapat menekan biaya keluaran sementara serendah mungkin. Efektivitas adalah cara mengukur keberhasilan mencapai tujuan.

2) Memiliki banyak ide kreatif.

Adalah pemikiran yang dimiliki individu dalam menciptakan hal-hal baru atau cara-cara baru yang berbeda dengan yang sudah ada

sebelumnya. Dengan kerjasama, akan semakin banyak ide kreatif yang dimiliki karena setiap individu mempunyai gagasan masing-masing yang bisa saling berkolaborasi.

3) Beban kerja berkurang.

Dengan bekerja secara tim dapat meringankan tuntutan pekerjaan dengan cara menyelesaikannya bersama-sama.

4) Saling mendukung atau menguatkan antar karyawan.

Kondisi kerjasama tim yang baik dapat dilihat dari antar anggota dalam tim yang saling mendukung dan menguatkan.

5) Memajukan perusahaan.

Kerjasama memiliki peran penting bagi perusahaan dan setiap individu di dalamnya dan dapat dibuktikan bahwa kerjasama tim dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga akan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

4. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan dan berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan yang diterima dapat dipahami. Menurut Mangkunegara (2013), komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Marwansyah dalam Najati (2022), bahwa komunikasi adalah pertukaran antar pesan antar

manusia dengan tujuan pemahaman yang sama. Lawasi dan Triatmanto (2017) berpendapat bahwa komunikasi adalah proses penyampaian sebuah pesan dalam bentuk atau cara penyampaian yang bisa disesuaikan sehingga makna dari pesan tersebut dapat diterima sehingga terjadi pertukaran pesan verbal maupun non verbal, dan hasil dari komunikasi yang telah dilakukan memungkinkan untuk mengubah tingkah laku seseorang.

Menurut Fahmi (2016), komunikasi proses penyampaian atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media. Sedangkan menurut Sukmawati (2022), komunikasi merupakan informasi yang akan memberikan umpan balik bagi pihak yang saling berkomunikasi. Sopiah (2018) mendefinisikan komunikasi sebagai penyimpanan atau pertukaran informasi dari pengirim ke penerima, baik secara verbal, tertulis atau menggunakan alat komunikasi. Wasiman dalam Hermanto (2020) menyatakan komunikasi adalah metode yang ampuh untuk mentransmisikan ataupun memberi informasi kepada pihak ke tiga. Umpan balik akan diberikan apabila penerima menangkap apa arti yang disampaikan untuk pengirim pesan.

Robbins dalam Azhari (2022) menyebutkan bahwa komunikasi dapat membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang dibawah standar. Najati (2022) juga berpendapat bahwa komunikasi

bukan hanya sebagai alat penyampaian informasi kepada orang lain, tetapi sebagai sarana pengkoordinasian segala aktifitas perusahaan. Pramiti et.al., (2019) mengemukakan bahwa komunikasi adalah proses dua arah untuk mencapai satu pengertian atau satu pemahaman, dimana partisipan tidak hanya bertukar informasi, berita, gagasan atau perasaan, tetapi juga menciptakan berbagai makna. Anjaswarni dalam Sukmawati (2020) menyatakan bahwa komunikasi dapat diartikan suatu proses pertukaran, penyampaian, penerimaan berita, ide, informasi, dari seseorang ke orang lain. Sinambela (2016) berpendapat bahwa komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengelolaan pesan yang terjadi didalam diri seseorang dan atau diantara dua atau lebih dengan tujuan tertentu.

Dari pendapat diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi adalah sebuah proses penyampaian pesan dari seseorang ke orang lain dengan tujuan untuk saling memperoleh suatu informasi dari suatu pihak. Dengan melalui komunikasi, informasi yang diperoleh akan lebih cepat tersampaikan. Dengan berkomunikasi, permasalahan yang terjadi di dalam pekerjaan dapat segera terselesaikan. Oleh karena itu, komunikasi didalam suatu pekerjaan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja.

b. Unsur-Unsur Utama Komunikasi

Nurlaila (2012) mengemukakan bahwa komunikasi memiliki tujuh unsur utama, antara lain :

1) Pengirim

Orang yang memiliki informasi dan kehendak menyampaikan kepada orang lain. Pengirim atau komunikator dalam organisasi bisa dari karyawan bisa juga dari pemimpin.

2) Penyandian (*encoding*)

Proses mengubah informasi ke dalam isyarat-isyarat atau simbol-simbol tertentu. Proses penyediaan ini dilakukan oleh pengirim.

3) Pesan

Adalah informasi yang hendak disampaikan pengirim kepada penerima.

4) Saluran atau media

Saluran merupakan jalan melalui apa informasi secara berpindah dari pengirim ke penerima pesan. Beberapa saluran media utama komunikasi seperti televisi, telepon, sms, email, radio, internet, surat kabar, dan lain-lain.

5) Penerima

Adalah orang yang menerima informasi dari pengirim pesan. Penerima melakukan proses penafsiran atas informasi yang diterima dari pengirim pesan.

6) Penafsiran (*decoding*)

adalah proses dimana penerima menerjemahkan atau mengartikan pesan yang diterima.

7) Umpan balik (*feedback*)

Pada dasarnya merupakan tanggapan penerima atas informasi yang disampaikan pengirim.

c. Fungsi-Fungsi Komunikasi

Hermanto (2020) menjelaskan bahwa fungsi-fungsi komunikasi antara lain :

1) Pengawasan

Setiap organisasi mempunyai struktur dan garis komando. Berdasarkan garis komando tersebut, bila karyawan mengkomunikasikan keluhan kepada atasannya berkaitan dengan pekerjaannya, sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan kebijakan perusahaan, maka komunikasi tersebut sudah menjalankan fungsi pengawasan.

2) Memotivasi

Memberikan staf deskripsi tentang apa yang harus dilakukan, menyusun tujuan yang lebih spesifik untuk meningkatkan kinerja. Menetapkan tujuan yang lebih spesifik dan memotivasi pekerja selama melakukan aktivitas mereka dengan baik akan mendorong kinerja yang lebih efisien.

3) Pengungkapan emosi

Komunikasi merupakan sarana dalam melepaskan rasa emosi sebagai rasa untuk memenuhi kebutuhan sosial.

4) Informasi

Fungsi ini berkaitan dengan pengambilan keputusan. Melalui kegiatan komunikasi dapat memberikan informasi kepada individu atau kelompok dalam pengambilan keputusan.

d. Bentuk-Bentuk Komunikasi

Amirullah (2015) dalam Arifin (2019), bentuk-bentuk komunikasi dikelompokkan sebagai berikut :

1) Komunikasi lisan dan tertulis

Berdasarkan bentuk pesan yang disampaikan, komunikasi dapat berbentuk lisan dan tertulis. Jenis ini paling banyak dipraktikkan dalam sehari-hari khususnya dalam komunikasi antar pribadi. Pemilihan bentuk komunikasi lisan atau tertulis dipengaruhi oleh faktor waktu, kecepatan, biaya, keterampilan individu dalam berkomunikasi, fasilitas yang tersedia untuk berkomunikasi.

Bentuk-bentuk komunikasi lisan antara lain :

- a) Perbincangan tak resmi, merupakan bentuk komunikasi yang paling dasar. Cocok untuk hubungan sehari-hari, pengarahan, tukar-menukar informasi, meninjau kemajuan, maupun untuk memelihara efektifitas hubungan pribadi.
- b) Pembicaraan lewat telepon, panggilan telepon bermanfaat untuk pengecekan cepat atau pengiriman dan penerimaan informasi, instruksi atau data.

Sedangkan bentuk-bentuk komunikasi tertulis terbagi kedalam jenis-jenis sebagai berikut :

- a) Memo, merupakan cara sederhana untuk membuat pimpinan selalu mendapat informasi, karena memo dapat dibaca kapan saja.
 - b) Surat, surat ditujukan untuk individu dan sifatnya lebih resmi dibanding memo. Surat bermanfaat untuk pemberitahuan resmi, pernyataan resmi yang perlu diarsip, dan lain-lain.
 - c) Laporan, bersifat lebih resmi. Laporan digunakan untuk menyampaikan informasi, analisis, dan rekomendasi kepada atasan atau sejawat. Laporan harus berisi fakta yang ditetapkan secara objektif dan cermat, bukan dugaan pendapat, kesan dan generalisasi subjektif.
- 2) Komunikasi verbal dan non verbal

Komunikasi verbal adalah komunikasi melalui kata-kata baik lisan maupun tertulis. Komunikasi non verbal adalah komunikasi yang menggunakan bahasa tubuh, seperti gerakan tangan, jari, mata, kepala, dan lain-lain. Alasan penggunaan jenis komunikasi ini biasanya berkaitan dengan masalah waktu dan situasi saat komunikasi terjadi. Sebagai contoh, jika seseorang sama-sama sibuk, mereka akan saling memberi isyarat dengan gerakan badan saja atau komunikasi non verbal lainnya yang mereka gunakan.

3) Proses Komunikasi

Purwanto (2011), proses komunikasi terbagi menjadi lima tahap, antara lain :

a) Pengirim mempunyai ide dan gagasan

Komunikasi diawali dengan adanya ide/gagasan dalam pikiran seseorang (pengirim) dan kemudian ingin menyampaikannya kepada orang lain.

b) Ide diubah menjadi pesan

Ide/gagasan yang ada dalam pikiran tidak mudah dimengerti oleh orang lain. Agar dapat dimengerti atau diterima dengan baik, ide/gagasan yang ada dalam pikiran diubah menjadi pesan.

c) Pemindahan pesan

Setelah ide/gagasan diubah menjadi pesan, tahap selanjutnya adalah memindahkan pesan kepada penerima melalui berbagai bentuk komunikasi.

d) Penerima menerima pesan

Penerima mengartikan atau menginterpretasikan pesan yang diterima.

e) Penerima pesan bereaksi dan mengirimkan umpan balik

Sebagai tanggapan atas pesan yang diterima, penerima akan memberikan sinyal (misal mengangguk, tersenyum, atau secara tertulis). Umpan balik adalah tanggapan penerima pesan dan merupakan elemen kunci dalam rantai komunikasi.

e. Hambatan Dalam komunikasi

Komunikasi tidak selalu berjalan lancar, terkadang komunikasi mengalami hambatan. Menurut Nitisemoto (2000), hambatan-hambatan dalam komunikasi antara lain :

1) Hambatan psikologis

Hambatan psikologis terjadi misalnya karena komunikasi yang disampaikan sering kali keliru dan diralat. Jika komunikasi yang disampaikan sering salah, maka dapat menimbulkan ketidakpercayaan dari penerima pesan .

2) Hambatan kurangnya motivasi

Kemampuan perusahaan untuk memotivasi karyawannya merupakan kunci bagi karyawan untuk melaksanakan rencana, petunjuk dan saran yang dikomunikasikan.

3) Hambatan karena banyaknya perantara

Suatu komunikasi dalam penyampaiannya mungkin harus melalui beberapa perantara. Semakin banyak perantara, maka kemungkinan berubahnya komunikasi semakin besar.

4) Hambatan kurangnya partisipasi

Kurangnya partisipasi antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, terutama pihak atasan dan bawahan merupakan hambatan terhadap komunikasi yang disampaikan.

f. Indikator Komunikasi

Menurut Sinambela (2016), indikator-indikator dalam komunikasi antara lain :

1) Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator dan komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing.

2) Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak.

3) Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut kurang efektif.

4) Hubungan yang semakin baik

Bahwa proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal.

5) Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan sebagai pendukung dalam sebuah penelitian. Pada penelitian-penelitian sebelumnya mengkaji masalah karakteristik individu, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki keterikatan variabel dalam penelitian ini. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Muhammad Kadafi (2010) dengan judul Pentingnya Kerjasama Tim Dan Orientasi Hasil Terhadap Kinerja Karyawan	Bahwa kerjasama tim mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada lembaga keuangan mikro (LKM) XYZ Samarinda	Memiliki persamaan dalam meneliti variabel kerjasama tim dan kinerja karyawan.	Tempat dan objek penelitian serta. Tidak meneliti variabel karakteristik individu dan komunikasi.
2.	M.Kiswanto (2010) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda	Dari hasil pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel komunikasi pada karyawan Kaltim Pos Samarinda.	Memiliki persamaan dalam meneliti variabel komunikasi dan kinerja karyawan.	Tempat dan objek dalam penelitian. Tidak meneliti variabel karakteristik individu dan kerjasama tim..
3.	Ratna Handayati (2016) Dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Lamongan (1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan. 2. Karakteristik individu secara serentak berpengaruh langsung	Memiliki persamaan dalam meneliti variabel karakteristik individu dan kinerja karyawan.	Tempat dan objek penelitian. Tidak meneliti variabel komunikasi dan kerjasama tim.

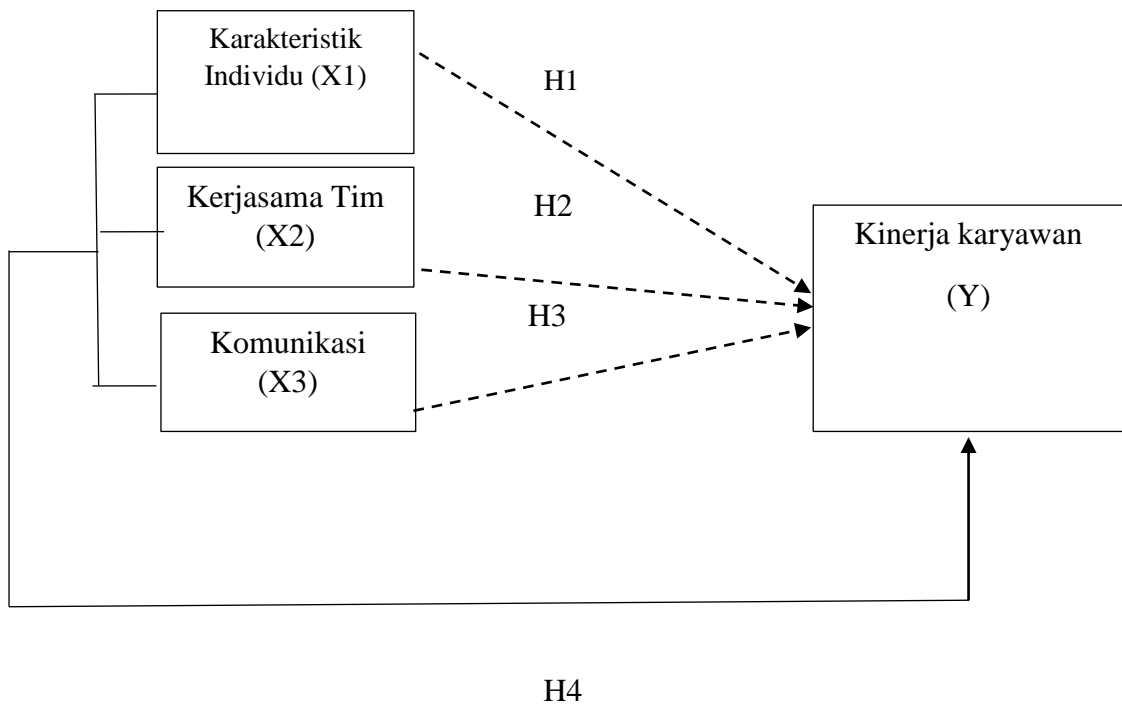
	Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan)	positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan.		
4.	Eva Silviana Lawasi Dan Boge Triatmanto (2017) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan karena hasil penelitian menyatakan bahwa proses komunikasi yang saat ini diterapkan telah memberikan dampak positif bagi karyawannya. Kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan adalah komunikasi.	Memiliki persamaan dalam meneliti variabel kerjasama tim, komunikasi, dan kinerja karyawan.	Tempat dan objek penelitian. Tidak meneliti variabel karakteristik individu.
5.	Kristina Munthe dan Ermina Tiorida (2017) dengan judul Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan.	komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan atau peningkatan komunikasi internal akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.	Memiliki persamaan dalam meneliti variabel komunikasi dan kinerja karyawan.	Tempat dan objek penelitian. Tidak meneliti variabel karakteristik individu dan kerjasama tim.

6.	Lia Setyo Rimawati et al., (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang).	Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang. Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang.	Memiliki persamaan dalam meneliti variabel kerjasama tim komunikasi, dan kinerja karyawan.	Tempat dan objek. dalam penelitian. Tidak meneliti variabel karakteristik individu.
7.	Hartiwi Agustina (2019) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Tambang Batubara Bukit Asam).	Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tambang Batubara Bukit Asam Komunikasi efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tambang Batubara Bukit Asam.	Memilik persamaan dalam meneliti variabel karakteristik individu, komunikasi, dan kinerja karyawan.	Tempat dan objek dalam penelitian. Tidak meneliti variabel kerjasama tim.
8.	Effendi Sinuhaji (2020) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan.	Bahwa komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumitomo Batamindo Industri Park, Kota Batam.	Memiliki persamaan dalam meneliti variabel komunikasi, kerjasama tim, dan kinerja karyawan.	Tempat dan objek dalam penelitian. Tidak meneliti variabel karakteristik individu.
9.	Fitri Hariyanti (2021) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan.	1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Genta Lampung Makmur Bengkulu. 2. Terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan PT. Genta Lampung Makmur Bengkulu. 3. Karakteristik individu dan komunikasi internal bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Genta Lampung Makmur Bengkulu.	Memiliki persamaan dalam meneliti variabel karakteristik individu, komunikasi. Dan kinerja.	Tempat dan Objek penelitian. Tidak meneliti variabel kerjasama tim.

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu (2023)

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu hubungan yang berkaitan antara konsep yang satu terhadap konsep lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Kerangka konsep berguna untuk menjelaskan secara panjang tentang topik yang akan dibahas.



Gambar 2. 1
Kerangka Berpikir

Keterangan :

- > Garis Parsial
- > Garis Simultan

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari sebuah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui

pengumpulan data dan kebenarannya masih perlu diuji. Hipotesis dalam penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

- a. H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara karakteristik individu (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. H_a : Terdapat pengaruh secara parsial antara karakteristik individu (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Hipotesis 2

- a. H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara kerjasama tim (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. H_a : Terdapat pengaruh secara parsial antara kerjasama tim (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Hipotesis 3

- a. H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara komunikasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. H_a : Terdapat pengaruh secara parsial antara komunikasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

4. Hipotesis 4

- a. H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara karakteristik individu (X_1), kerjasama tim (X_2), dan komunikasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. H_a : Terdapat pengaruh secara simultan antara karakteristik individu (X_1), kerjasama tim (X_2), dan komunikasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini akan membahas dan menemukan pengaruh secara langsung dan tidak langsung tentang karakteristik individu, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Sumber Bintang Rejeki. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono (2019), penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode penelitian kuantitatif yang digunakan adalah dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiono (2019), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh hubungan karakteristik individu (X1), kerjasama tim (X2), dan komunikasi (X3) terhadap kinerja (Y).

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini akan dilakukan di PT. Sumber Bintang Rejeki yang beralamat di Dusun secang Desa Samban RT 01 RW 01 Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang. Alasan peneliti memilih lokasi penelitian tersebut yaitu berdasarkan pengamatan, terdapat permasalahan dalam karakteristik individu, kerjasama tim, dan komunikasi pada kinerja karyawan,

khususnya bagian *sewing* di dalam lokasi penelitian, yaitu di PT. Sumber Bintang Rejeki.

C. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada 2, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel Bebas / *Independent Variable*

Variabel bebas atau variabel *independet* adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain dan menghasilkan akibat pada variabel lain (Sugiono, 2019). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

- a. Karakteristik Individu (X1)
- b. Kerjasama Tim (X2)
- c. komunikasi (X3)

2. Variabel Terikat / *Dependent Variabel*

Variabel terikat merupakan variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas (Sugiono, 2019). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Selanjutnya, indikator yang digunakan sebagai acuan untuk mempermudah dalam penelitian dalam tabel 3.1 berikut ini :

Tabel 3. 1
Indikator Penelitian

Variabel	Indikator Penelitian	Skala
Karakteristik Individu (X1)	1. Kemampuan 2. Kebutuhan 3. Sikap 4. Minat 5. Nilai Rahman (2020)	Likert
Kerjasama Tim (X2)	1. Tanggung jawab bersama 2. Saling berkontribusi 3. Pengarahan kemampuan secara	Likert

	maksimal 4. Komunikasi yang efektif Rimawati (2020)	
Komunikasi (X3)	1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang semakin baik 5. Tindakan Sinambela (2016)	Likert
Kinerja (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif Mangkunegara (2016)	Likert

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2022)

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *sewing* PT. Sumber Bintang Rejeki yang ada di gedung tiga dengan jumlah karyawan sebanyak 306 yang terdiri dari 17 *line*. Alasan peneliti memilih populasi karyawan *sewing* di gedung tiga, karena berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti terdapat masalah yang berkaitan dengan karakteristik individu, kerjasama tim, dan juga komunikasi.

2. Sampel Dan Teknik Sampling

Menurut Sugiono (2019), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik sampling yang digunakan adalah menggunakan *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiono, 2016). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan Rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Rumus yang digunakan adalah :

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : *Margin of Error*

Menurut rumus Slovin tersebut diatas, dapat dihitung jumlah sampel dalam penelitian adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{306}{1 + (306)(0,05)^2}$$

$$n = \frac{306}{1 + 0,765}$$

$$n = \frac{306}{1,765}$$
$$n = 173,37$$

dibulatkan menjadi $n = 173$.

E. Sumber dan Jenis Data

Jenis data berdasarkan sumbernya terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Sedangkan berdasarkan sifatnya terbagi menjadi dua, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif.

1. Sumber Data

Sumber data merupakan data yang diperoleh oleh peneliti dalam melakukan penelitian. Sumber data yang digunakan peneliti ada dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh peneliti. Sumber data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer diperoleh dari responden melalui penyebaran kuisisioner.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder diperoleh dari jurnal skripsi, buku, dan juga penelitian terdahulu.

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer karena peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 173 responden. Pengambilan sampel 173 responden dilakukan menggunakan rumus Slovin.

2. Jenis Data

Terdapat dua jenis data yang selanjutnya akan digunakan dalam penelitian, yaitu :

a. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata atau kalimat. Data kualitatif dalam penelitian akan diambil dari identitas responden (umur, masa kerja, pendidikan, jenis kelamin) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Alat analisis yang akan digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah uji validitas, uji reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, uji koefisien determinasi (*adjusted r square*), Uji T, dan Uji F.

Dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif dan juga data kuantitatif karena untuk menjabarkan karakteristik variabel dan menemukan keterkaitan antar variabel penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiono, 2017). Peneliti memperoleh data yang diperlukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis disertai alternatif jawaban yang akan dipilih oleh responden. Pengajuan

pertanyaan/ pernyataan dengan menggunakan media daring yang sudah ada melalui *Google Form*.

Alat ukur atau instrumen yang dipakai adalah dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiono, 2017). Pada tabel 3.2 adalah hasil dari kuesioner diukur dengan menggunakan skala *likert*, dimana setiap pertanyaan mempunyai nilai bobot jawaban sebagai berikut :

Tabel 3. 2
Alat Ukur Penelitian

No.	Pernyataan Skor		Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	(STS)	1
2.	Tidak Setuju	(TS)	2
3.	Kurang Setuju	(KS)	3
4.	Setuju	(S)	4
5.	Sangat Setuju	(SS)	5

Sumber : Data primer 2023

2. Dokumentasi

Metode dengan dokumentasi berarti mencatat data-data yang sudah ada. Data dokumentasi biasanya merupakan data sekunder. Data yang diperoleh dari metode dokumentasi meliputi sejarah singkat, visi dan misi, struktur organisasi, dan data jumlah karyawan.

3. Studi Kepustakaan

Studi pustaka adalah mempelajari ilmu pengetahuan teoritis serta menelaah buku-buku serta berbagai bentuk literatur yang berkaitan langsung dengan masalah yang diteliti. Pada penelitian ini dokumen yang digunakan adalah dokumen yang berhubungan dengan Karakteristik Individu, Kerjasama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesa sebagian dari penelitian ini. Data yang diperoleh tidak akan ada artinya jika tidak dilakukan analisis terhadap data tersebut. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden.

Analisis data dalam penelitian ini berbasis perhitungan statistik dengan memanfaatkan program aplikasi SPSS sebagai media perhitungan statistiknya. Analisis data diawali dengan uji instrumen penelitian terlebih dahulu sebelum instrumen penelitian tersebut digunakan untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Analisis data dilanjutkan dengan menganalisa instrumen penelitian yang telah yang menghasilkan data dan pada akhirnya dilakukan pengajuan hipotesa.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah sebuah uji untuk mengukur valid (sah) tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat menjawab dan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 25. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel dengan menggunakan rumus *degree of freedom* atau $df = n-2$. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan bernilai positif, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dan

sebaliknya, jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel, maka pertanyaan indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011). Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan untuk diuji validitasnya. Hasil r-hitung dibandingkan dengan r-tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika r hitung > r tabel maka item pertanyaan adalah valid.
- 2) Jika r hitung < r tabel maka item pertanyaan tidak valid

Dimana rumus r dapat diperoleh dengan rumus (Sugiono, 2015) sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

x = Skor item x

y = Skor item y

$\sum x$ = Jumlah skor item

$\sum y$ = Jumlah skor total

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor item

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor total.

Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS 25 untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner dengan melihat nilai r hitung. Jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan taraf signifikansi 5% atau 0,05, maka item pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid.

Uji validitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian sesungguhnya untuk menguji kelayakan instrument atau alat ukur peneliti. Hasil dari pengolahan data uji validitas terhadap 10 responden diluar sampel penelitian sebagai berikut :

Tabel 3. 3
Uji Validitas Variabel Penelitian

Pertanyaan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)			
X1.1	0,770	0,707	VALID
X1.2	0,799	0,707	VALID
X1.3	0,901	0,707	VALID
X1.4	0,921	0,707	VALID
X1.5	0,830	0,707	VALID
Kerjasama Tim (X2)			
X2.1	0,817	0,707	VALID
X2.2	0,907	0,707	VALID
X2.3	0,977	0,707	VALID
X2.4	0,977	0,707	VALID
X2.5	0,924	0,707	VALID
Komunikasi (X3)			
X3.1	0,929	0,707	VALID
X3.2	0,763	0,707	VALID
X3.3	0,801	0,707	VALID
X3.4	0,797	0,707	VALID
X3.5	0,808	0,707	VALID
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1.1	0,838	0,707	VALID
Y1.2	0,848	0,707	VALID
Y1.3	0,828	0,707	VALID
Y1.4	0,946	0,707	VALID
Y1.5	0,926	0,707	VALID

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

Dari hasil uji validitas yang tercantum pada tabel 3.3 diatas, dapat diketahui bahwa semua nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Hasil ini menunjukkan bahwa semua item pertanyaan kuesioner dapat dikatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Berdasarkan hasil tersebut, semua pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Menurut Ghazali (2018), suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 25. Menurut Ghazali (2011), uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai Cronbach Alpha > 0,70 maka kuesioner pertanyaan reliabel.
- 2) Jika nilai Cronbach Alpha < 0,70 maka kuesioner pertanyaan tidak reliabel.

Uji reliabilitas menggunakan rumus menurut Ghazali (2017) sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varian butir

Σ_t^2 = Total varian

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 10 responden diluar sampel sesungguhnya untuk menguji alat ukur penelitian. Hasil uji reliabilitas terhadap 10 responden sebagai berikut :

Tabel 3. 4
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kondisi	Keterangan
1.	Karakteristik Individu	0,877	> 0,70	Reliabel
2.	Kerjasama Tim	0,953	> 0,70	Reliabel
3.	Komunikasi	0,835	> 0,70	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,903	> 0,70	Reliabel

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data uji reliabilitas pada tabel 3.4, terlihat bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Berdasarkan hasil tersebut, semua pertanyaan dalam kuesioner dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

2. Uji Korelasi

Menurut Sugiono (2016), korelasi adalah analisis untuk mencari kekuatan hubungan antar dua variabel bila datanya berbentuk interval atau rasio dan apabila sumber data keduanya sama. Untuk dapat member inteprestasi terhadap kuatnyahubungan, maka digunakan pedoman menurut pendapat Sugiyono (2016) untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 3. 5
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisen	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	sangat rendah
0,20 - 0,399	rendah
0,40 - 0,599	sedang
0,60 - 0,799	kuat
0,80 - 1,000	sangat kuat

Sumber : Data Sekunder (2023)

a. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat apakah terdapat hubungan atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi sederhana dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi

y = Jumlah skor y (Kinerja Karyawan)

x = Jumlah skor x (Karakteristik Individu X_1 , Kerjasama Tim X_2 , Komunikasi X_3)

b. Korelasi berganda

Korelasi berganda digunakan untuk menguji satu variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi berganda dengan rumus sebagai berikut : (Sugiono, 2016)

$$R_{YX_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r^2_{XY1} + r^2_{YX2} + r^2_{XY3} - 2 r_{YX1} r_{YX2} r_{YX3} r_{X_1X_2X_3}}{1 - r^2_{X_1X_2X_3}}}$$

Keterangan :

$R_{y.X_1X_2X_3}$ = Korelasi antar variabel X_1, X_2, X_3 secara bersama-sama dengan variabel Y.

r_{x_1y} = Korelasi X_1 (Karakteristik Individu) dengan Y (Kinerja karyawan)

r_{x_2y} = Korelasi X_2 (Kerjasama tim) dengan Y (Kinerja Karyawan)

r_{x_3y} = Korelasi X_3 (Komunikasi) dengan Y (Kinerja karyawan)

$r_{x_1x_2x_3}$ = Korelasi antara X_1, X_2, X_3

Nilai Koefisien korelasi berganda dinyatakan dengan simbol “R” untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat.

3. Uji Regresi

Uji regresi dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS versi 25 yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Ghazali (2018), rumus untuk mengukur uji regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat adalah Kinerja karyawan (Y)

A = Konstanta yaitu nilai Y jika $X = 0$

- b = koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X
- x = variabel bebas adalah Karakteristik Individu (X_1), Kerjasama Tim (X_2) dan Komunikasi (X_3)

b. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Ghazali (2018), uji regresi linier sederhana menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

- Y = Variabel terikat adalah Kinerja karyawan (Y)
- A = Konstanta yaitu nilai Y jika X_1, X_2 dan $X_3 = 0$
- b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X_1, X_2 dan X_3
- X_{123} = Variabel bebas adalah Karakteristik Individu (X_1), Kerjasama Tim (X_2) dan Komunikasi (X_3)

4. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu tingkat hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat, atau sejauh mana kontribusi antara variabel bebas ini dapat mempengaruhi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah dari nol sampai satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya

jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

5. Uji Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara yang memerlukan pengujian lanjut terhadap rumusan masalah dalam suatu penelitian. Pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif.

- a. Hipotesis nol (H_0) tidak terdapat pengaruh yang signifikan
- b. Hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara parsial menggunakan Uji t, sedangkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara simultan menggunakan Uji f.

a. Uji t (Uji Signifikansi Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian nilai-t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

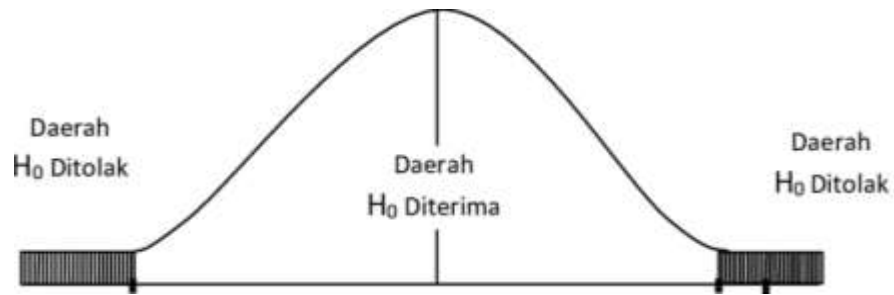
Kegunaan dari uji t adalah untuk menguji apakah variabel Karakteristik Individu (X_1), Kerjasama Tim (X_2), dan Komunikasi (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian *sewing*

PT. Sumber Bintang Rejeki. Langkah-langkah dalam melakukan uji t adalah sebagai berikut :

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata α 5% uji dua arah, 5 % atau 0,05.
 - a) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
 - b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan nilai t-hitung dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS.
- 3) Menentukan t-tabel dengan rumus $df = n-k-1$ dengan keterangan df (*degree of freedom*) atau derajat kebebasan, n adalah *number* atau jumlah responden, k adalah konstruk atau jumlah variabel bebas, dan 1 adalah rumus atau dengan asumsi jumlah Y.

Kriteria hasil pengujian sebagai berikut :

- 1) Jika $t \text{ tabel} < t \text{ hitung}$ dan tingkat signifikansi $> \alpha$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel bebas (Karakteristik Individu, Kerjasama tim, dan Komunikasi) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).
- 2) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi $< \alpha$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya ada pengaruh variabel bebas (Karakteristik Individu, Kerjasama Tim, dan Komunikasi) secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).



Gambar 3. 1
Uji T

b. Uji f (Uji Simultan)

Uji f digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh karakteristik individu (X1), kerjasama tim (X2), dan komunikasi (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Langkah-langkah dalam melakukan uji f adalah sebagai berikut :

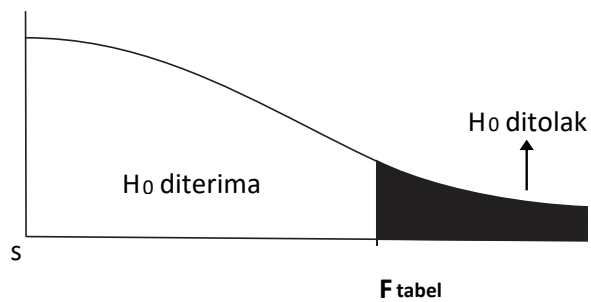
- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata α 5% uji satu arah, 5 % atau 0,05.
 - a) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
 - b) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
- 2) Menentukan nilai f-hitung dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan data dengan aplikasi SPSS.
- 3) Menentukan t-tabel dengan rumus $df = n-k-1$

Kriteria hasil pengujian sebagai berikut :

- a) Jika $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi $> \alpha$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh variabel

bebas (Karakteristik Individu, Kerjasama tim , dan Komunikasi) secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

- b) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< \alpha$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya ada pengaruh variabel bebas (Karakteristik Individu, Kerjasama Tim, dan Komunikasi) secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).



Gambar 3. 2
Uji F

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Perusahaan

1. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Sumber Bintang Rejeki merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industri garment yang memproduksi pakaian dalam wanita yang berlokasi di Dusun Secang Desa Samban RT 01 RW 01 Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. PT. Sumber Bintang Rejeki memiliki kantor pusat yang berada di Tangerang dan memiliki pabrik cabang yang berada di Ethiopia.

PT. Sumber Bintang Rejeki memiliki beberapa departemen, diantaranya HRD (*HumanResourceDepartment*), *cutting*, *moulding*, *warehouse*, *fusing*, *sewing*, *quality control (QC)*, dan *finishing*. PT. Sumber Bintang Rejeki memiliki empat gedung yang terdiri dari gedung satu terdapat 37 *line*, gedung dua terdapat 35 *line*, gedung tiga terdapat 17 *line*, dan gedung empat terdapat 11 *line*. Pembagian hari kerja antara lain untuk gedung satu, dengan 6 hari kerja dengan sistem *nonshifting*. Untuk gedung 2, terbagi menjadi 2, yaitu 6 hari kerja dengan sistem *nonshifting*, dan untuk 5 hari kerja dengan sistem *shifting*, gedung 3 dengan 5 hari kerja dengan sistem *shifting*, yaitu *shift* pagi dan siang, untuk gedung 4, hari kerja sama dengan gedung 3.

2. Visi Dan Misi Perusahaan

PT. Sumber Bintang Rejeki untuk meningkatkan integritas produknya, berikrar pada moto “VIP” yang berarti :

V : *Value strategic customers and build up employee / employeer relationship for continual improved.*

(Nilai pelanggan strategis dan membangun hubungan karyawan dan manajemen untuk terus ditingkatkan).

I : *Integrity in dealing with quality and social environmental compliance.*

(Integritas dalam kepatuhan mutu dan sosial lingkungan).

P : *Passion for continual quality improvement to achieve industry standard and quality objective.*

(Penuh semangat meningkatkan kualitas untuk mencapai standar industri dan sasaran mutu).

Prinsip – prinsip “VIP” antara lain sebagai berikut :

- a. Seluruh manajemen dan karyawan berkomitmen untuk melaksanakan dan seluruh sistem manajemen dalam setiap kegiatan usaha.
- b. Menetapkan sisten manajemen dan senantiasa melakukan perbaikan berkelanjutan untuk mencapai sasaran yang diinginkan.
- c. Mewujudkan dan mempertahankan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman.

B. Identifikasi Responden

Identifikasi responden merupakan suatu gambaran tentang karakteristik responden. Karakteristik responden dapat dilihat dari jenis kelamin, umur, masa kerja, dan juga tingkat pendidikan. Berikut gambaran umum identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin, umur, dan juga masa kerja. Dari hasil

penelitian yang dilakukan mulai 23 Februari – 8 April 2023 dengan media penyebaran kuesioner sebagai berikut :

Tabel 4. 1
Media Penyebaran Kuesioner

No.	Media Penyebaran	Jumlah Responden
1.	<i>Google Form</i>	118
2.	Manual	55
Total Responden		173

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

1. Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin dapat mempengaruhi aktivitas karyawan dalam bekerja, sehingga identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin sangat penting. Jenis kelamin dapat mempengaruhi persepsi dan cara berpikir seseorang antara laki-laki dan perempuan. Berikut tabel data berdasarkan jenis kelamin yang telah dikumpulkan oleh peneliti.

Tabel 4. 2
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Perempuan	168	97.10 %
2.	Laki-laki	5	2.90 %
Jumlah		173	100. %

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan data responden diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah responden perempuan berjumlah 168 orang atau 97.10%, dan responden laki-laki berjumlah 5 orang atau 2.90%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa karyawan bagian *sewing* PT. Sumber Bintang Rejeki didominasi oleh karyawan berjenis kelamin perempuan dengan jumlah responden 168 orang dengan persentase sebesar 97.10%.

2. Identifikasi Responden Berdasarkan Umur

Umur responden akan mempengaruhi kematangan *skill* dan juga cara berpikir seseorang. Oleh karena itu identifikasi responden berdasarkan umur perlu dilakukan. Umur juga akan mempengaruhi perilaku dan juga sebagai gambaran tanggung jawab individu di tempat kerja. Berikut data responden yang sudah dikumpulkan peneliti berdasarkan umur.

Tabel 4. 3
Identifikasi Umur Responden

No.	Umur	Jumlah Responden	Persentase
1.	18-25 tahun	105	60,69 %
2.	26-30 tahun	33	19,07 %
3.	31-40 tahun	29	16,76 %
4.	41-50 tahun	6	3,46 %
Jumlah		173	100 %

Sumber : Data diolah Oleh Peneliti 2023.

Kesimpulan dari data di atas dapat diketahui bahwa usia responden antara umur 18 – 25 tahun berjumlah 105 responden dengan persentase 60,69 %, usia responden antara umur 26-30 tahun berjumlah 33 responden dengan persentase 19,07%, usia responden antara umur 31- 40 tahun berjumlah 29 responden dengan persentase 16,76%, usia responden antara umur 41-50 tahun berjumlah 6 responden dengan persentase 3,46%.

Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan bekerja disuatu perusahaan. Masa kerja menentukan pengalamana dan juga *skill* yang dimiliki oleh seseorang. Berikut data responden berdasarkan masa kerja yang sudah dikumpulkan peneliti.

Tabel 4. 4
Identifikasi Masa kerja Responden

No.	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1.	>1 - 3 tahun	80	46,24 %
2.	>3 - 6 tahun	60	34,68 %
3.	<1 tahun	29	16,76 %
4.	> 6 - 10 tahun	4	2,32 %
Jumlah		173	100 %

Sumber : Data diolah Oleh Peneliti 2023.

Berdasarkan tabel masa kerja responden diatas yang sudah dikumpulkan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa masa kerja responden >1 – 3 tahun berjumlah 80 orang dengan persentase 46,24% masa kerja responden >3 – 6 tahun berjumlah 60 responden dengan persentase 34,68%, masa kerja responden <1 tahun berjumlah 29 orang dengan persentase 16,76%, masa kerja responden > 6 - 10 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase 2,32%.

3. Identifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan bertujuan untuk mengembangkan dan juga meningkatkan kemampuan intelektual seseorang. Adapun identifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang sudah dikumpulkan oleh peneliti adalah sebagai berikut.

Tabel 4. 5
Tingkat Pendidikan Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMA	126	72,83 %
2.	SMP	41	23, 69 %
3.	SD	3	1,73%
4.	S1	2	1,15%
5.	D3/Ahli Madya	1	0,57%
Jumlah		173	100 %

Sumber : Data diolah Oleh Peneliti 2023.

Berdasarkan tabel tingkat pendidikan responden yang sudah dikumpulkan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan pada

pendidikan SMA berjumlah 126 orang dengan persentase 72,83%, tingkat pendidikan SMP berjumlah 41 orang dengan persentase 23,69%, tingkat pendidikan SD berjumlah 3 orang dengan persentase 1,73%, tingkat pendidikan S1 berjumlah 2 orang dengan persentase 1,15%, tingkat pendidikan responden D3/ Ahli Madya berjumlah 1 orang dengan persentase 0,57%.

C. Analisis Data

Analisis data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesa yang sudah ditentukan sebelumnya. Analisis data data dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS versi 25 sebagai media perhitungan statistiknya. Analisis data dari hasil penyebaran kuesioner melalui berbagai analisis sebagai berikut :

1. Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel penelitian yang digunakan, baik secara parsial ataupun secara simultan. Interpretasi uji korelasi sebagai berikut :

a. Uji Korelasi Sederhana

Uji korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Nilai koefisien korelasi berkisar antara 1 sampai -1. Nilai yang semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antar dua variabel semakin kuat, sebaliknya jika nilai korelasi mendekati 0, berarti hubungan antar dua variabel semakin lemah. Jika nilai korelasi bernilai positif, maka hubungan antar dua variabel bersifat searah. Jika nilai korelasi bernilai negatif, maka hubungan antar dua variabel bersifat berlawanan arah.

Hasil dari pengolahan data uji korelasi sederhana menggunakan aplikasi SPSS 25 sebagai berikut :

Tabel 4. 6
Uji Korelasi Sederhana

		Karakteristik Individu	Kerjasama Tim	Komunikasi	Kinerja Karyawan
Karakteristik Individu	Pearson Correlation	1	.872**	.883**	.795**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	173	173	173	173
Kerjasama Tim	Pearson Correlation	.872**	1	.877**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	173	173	173	173
Komunikasi	Pearson Correlation	.883**	.877**	1	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	173	173	173	173
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.795**	.793**	.817**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	173	173	173	173

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.6, hasil uji korelasi sederhana antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

- 1) Uji korelasi antara variabel karakteristik individu (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,795 dan bernilai positif dengan nilai signifikansi 0,00 dan dibawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan interpretasi nilai korelasi pada tabel 3.5 halaman 63, maka dapat diartikan bahwa hubungan variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan berada dalam kategori “kuat” karena terletak pada interval nilai koefisien korelasi 0,60 – 0,799. Nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan bersifat

searah. Artinya semakin baik karakteristik individu, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

- 2) Uji korelasi antara variabel kerjasama tim (X2) terhadap kinerja (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,793 dan bernilai positif dengan nilai signifikansi 0,00 dan dibawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan interpretasi nilai korelasi pada tabel 3.5 halaman 63, maka dapat diartikan bahwa hubungan variabel kerjasama tim terhadap kinerja karyawan berada dalam kategori “kuat” karena terletak pada interval nilai koefisien korelasi 0,60 – 0,799. Nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kerjasama tim terhadap kinerja karyawan bersifat searah. Artinya semakin baik kerjasama tim, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.
- 3) Uji korelasi antara variabel komunikasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisiensi sebesar 0,817 dan bernilai positif dengan nilai signifikansi 0,00 dan dibawah nilai signifikansi 0,05. Berdasarkan interpretasi nilai korelasi pada tabel 3.5 halaman 63, maka dapat diartikan bahwa hubungan variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan berada pada kategori “sangat kuat” karena terletak pada interval nilai koefisien korelasi 0,80 – 1,000. Nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara variabel komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan bersifat searah. Artinya semakin baik komunikasi, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

4)

b. Uji Korelasi Berganda

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Uji korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan variabel karakteristik individu (X1), kerjasama tim (X2), komunikasi (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil dari uji korelasi berganda dengan bantuan program aplikasi SPSS 25 sebagai berikut :

Tabel 4. 7
Uji Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838^a	.702	.697	1.459

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kerjasama Tim, Karakteristik Individu

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.7, dapat diketahui bahwa uji korelasi berganda variabel karakteristik individu (X1), kerjasama tim (X2), dan Komunikasi (X3) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi (**R**) sebesar **0,838**. Berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi pada tabel 3.5 halaman 63, bahwa hubungan variabel karakteristik individu (X1), kerjasama tim (X2), dan komunikasi (X3) terhadap kinerja karyawan berada dalam kategori “sangat kuat” karena nilai koefisien korelasi terletak pada interval 0,80 –1,000. Nilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara karakteristik individu (X1), kerjasama tim (X2), dan komunikasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) bersifat searah. Artinya semakin baik karakteristik individu, kerjasama tim, dan komunikasi maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

2. Uji Regresi

Uji regresi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Terdapat dua uji regresi, antara lain sebagai berikut :

a. Uji regresi linier sederhana

Uji regresi sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (karakteristik individu, kerjasama tim, dan komunikasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial. Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program aplikasi SPSS 25 diperoleh dengan hasil sebagai berikut :

1) Analisis pengaruh variabel Karakteristik Individu (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 8
Uji Regresi Sederhana Karakteristik Individu (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.375	.702		11.923	.000
	Karakteristik Individu	.593	.035	.795	17.142	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah Oleh Peneliti 2023.

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diketahui bahwa persamaan regresi variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 8,375 + 0,593 (X1)$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, terlihat bahwa nilai *constant* Kinerja Karyawan (Y) sebesar 8.375 dan bertanda positif, dan nilai karakteristik individu (X1) sebesar 0.593 dan bertanda positif. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Artinya jika karakteristik individu sama dengan 0 atau tetap, maka kinerja karyawan sama dengan nilai konstan yaitu sebesar 8,375 atau jika karakteristik individu mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,593.

2) Analisis pengaruh variabel Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 9
Uji Regresi Sederhana Kerjasama Tim(X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	7.737	.745		10.384	.000
	Kerjasama Tim	.610	.036	.793	17.001	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diketahui bahwa persamaan regresi variabel kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 7,737 + 0,610 (X2)$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, dapat terlihat bahwa nilai *constant* Kinerja Karyawan (Y) sebesar 7,737 dan bertanda positif, dan nilai kerjasama tim (X2) 0,610 juga bernilai

positif. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kerjasama tim sama dengan 0 atau tetap, maka kinerja karyawan sama dengan nilai konstan yaitu sebesar 7,737 atau jika kerjasama tim mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,610.

3) Analisis pengaruh variabel Komunikasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 10
Uji Regresi Sederhana Komunikasi (X3)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.465	.753		8.583	.000
	Komunikasi	.673	.036	.817	18.498	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui bahwa persamaan regresi variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 6,465 + 0,673 (X3)$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, dapat terlihat bahwa nilai *constant* Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6,465 dan bertanda positif, dan nilai komunikasi (X3) 0,673 juga bernilai positif. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan. Artinya jika

komunikasi sama dengan 0 atau tetap, maka kinerja karyawan sama dengan nilai konstan yaitu sebesar 6,465 atau jika kerjasama tim mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,673.

b. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel karakteristik individu (X1), kerjasama tim (X2), dan komunikasi (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Adapun hasil uji regresi berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 25 sebagai berikut :

Tabel 4. 11
Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	6.231	.723		8.619	.000
	Karakteristik Individu	.173	.074	.232	2.331	.021
	Kerjasama Tim	.180	.075	.234	2.413	.017
	Komunikasi	.335	.083	.407	4.022	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah Oleh Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut, maka dapat disimpulkan nilai persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 6213 + 0,173 X1 + 0,180 X2 + 0,335 X3$$

Dari nilai persamaan regresi yang diperoleh menunjukkan bahwa :

- 1) Nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu (X1) sebesar 0,173. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel lain bernilai tetap dan variabel karakteristik individu (X1) mengalami kenaikan 1

satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,173.

- 2) Nilai koefisien regresi variabel kerjasama tim (X2) sebesar 0,180. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel lain bernilai tetap dan variabel kerjasama tim (X2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan 0,180.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X3) sebesar 0,335. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel lain bernilai tetap dan variabel komunikasi (X3) mengalami kenaikan 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,335.
- 4) Jika variabel karakteristik individu (X1), kerjasama tim (X2), komunikasi (X3) bernilai 0, maka kinerja karyawan akan mempunyai nilai yang sama dengan nilai konstan sebesar 6,231. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel karakteristik individu, kerjasama tim, dan komunikasi tidak ada atau bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan tetap memiliki nilai yang sama dengan nilai konstan, yaitu 6,231.

3. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel karakteristik individu, kerjasama tim, dan komunikasi secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Semakin besar nilai koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel bebas (*independent*) dalam menjelaskan variabel terikat (*dependent*). Berikut ini hasil dari uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) dengan menggunakan program aplikasi SPSS 25 adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.702	.697	1.459

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kerjasama Tim, Karakteristik Individu

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

Pada tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa besarnya nilai koefisien determinasi atau nilai *Adjusted R Square* adalah 0,697 atau 69,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini (karakteristik individu, kerjasama tim, dan komunikasi) mampu menjelaskan variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 69,7%, sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 69,7\%) = 30,3\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji t (parsial). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas atau variabel X terhadap variabel terikat atau variabel Y dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria dalam uji t yaitu dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. T hitung adalah hasil yang diperoleh dari pengolahan data, sedangkan t tabel diperoleh dari t tabel dalam lampiran 12 halaman 141 dengan ketentuan $df = n - k - 1$ atau $173 - 3 - 1 = 169$. Sehingga dapat diketahui nilai t tabel adalah memiliki nilai 1.974. Berikut ini hasil dari uji t menggunakan program

aplikasi SPSS 25 yang sudah diolah oleh peneliti dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 13
Hasil Uji T

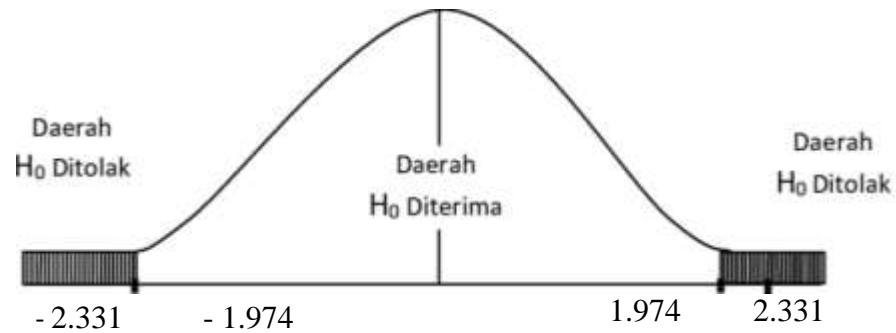
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.231	.723		8.619	.000
	Karakteristik Individu	.173	.074	.232	2.331	.021
	Kerjasama Tim	.180	.075	.234	2.413	.017
	Komunikasi	.335	.083	.407	4.022	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

- 1) Pengujian hipotesis Karakteristik Individu (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 - a) Ho : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara karakteristik individu (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
 - b) Ha : Terdapat pengaruh secara parsial antara karakteristik individu (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

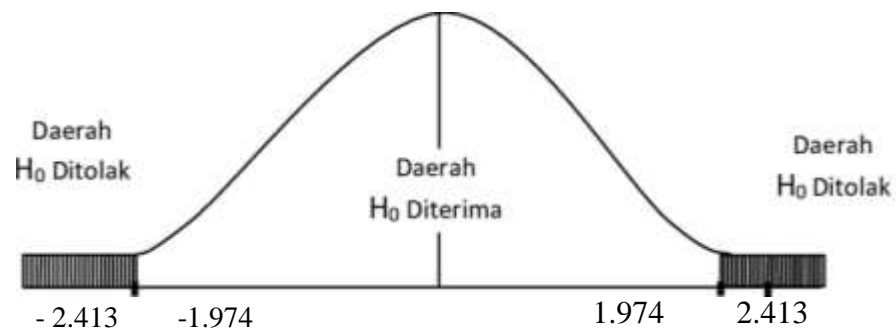
Berdasarkan pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa hasil uji variabel karakteristik individu (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai t hitung sebesar 2.331 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel dengan t tabel sebesar 1.974 ($2.331 > 1.974$) dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (Ha) dalam penelitian ini diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak.



Gambar 4. 1
Uji T (Parsial) Variabel Karakteristik Individu (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

- 2) Pengujian hipotesis Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- a) H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara kerjasama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
 - b) H_a : Terdapat pengaruh secara parsial antara kerjasama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa hasil uji variabel kerjasama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai t hitung sebesar 2.413 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel dengan t tabel sebesar 1.974 ($2.413 > 1.974$) dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_a) dalam penelitian ini diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

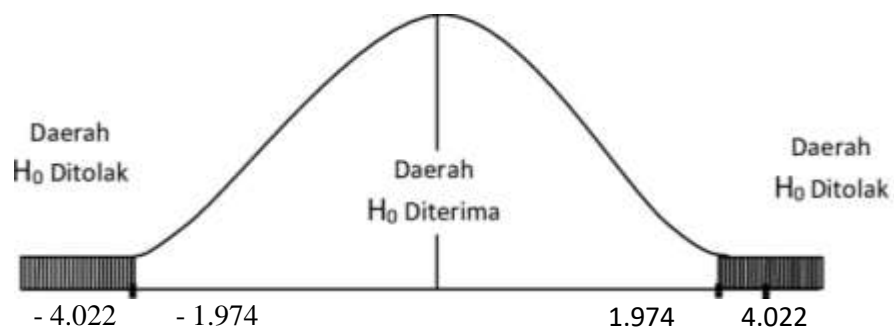


Gambar 4. 2
Uji T (Parsial) Variabel Kerjasama Tim (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

- 3) Pengujian hipotesis Komunikasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- a) H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara komunikasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).
 - b) H_a : Terdapat pengaruh secara parsial antara komunikasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa hasil uji variabel komunikasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai t hitung sebesar 4.022 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel dengan t tabel sebesar 1.974 ($4.022 > 1.974$) dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H_a) dalam penelitian ini diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.



Gambar 4. 3
Uji T (Parsial) Variabel Komunikasi (X3)
Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

b. Uji f (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel Karakteristik Individu (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Komunikasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Uji f dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) dan menggunakan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ ($df = 173 - 3 - 1 = 169$), sehingga diketahui F tabel memiliki nilai sebesar 2.66 dalam lampiran 13 halaman 142. Adapun hasil dari uji F dengan menggunakan aplikasi program SPSS 25 sebagai berikut :

Tabel 4. 14
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	846.917	3	282.306	132.588	.000 ^b
	Residual	359.835	169	2.129		
	Total	1206.751	172			

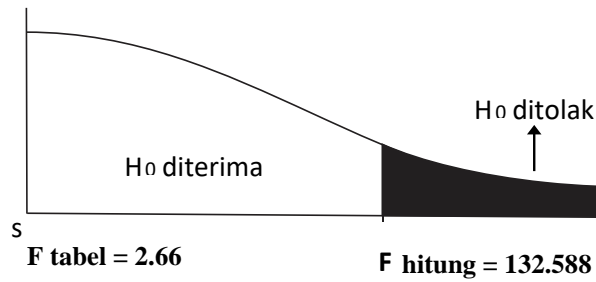
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kerjasama Tim, Karakteristik Individu

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2023

- 1) Pengujian hipotesis karakteristik individu, kerjasama tim, dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* PT. Sumber Bintang Rejeki.
- 2) Perumusan Hipotesis
 - a) H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel karakteristik individu (X1), kerjasama tim (X2), dan komunikasi (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
 - b) H_a : Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel karakteristik individu (X1), kerjasama tim (X2), dan komunikasi (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan pada tabel 4.14, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 132.588 dan F tabel memiliki nilai 2.66 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Individu (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Komunikasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan diketahuinya nilai F hitung sebesar 132.588 yang lebih besar dari F tabel yang memiliki nilai 2.66 dan mempunyai nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 0 (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Adapun bentuk grafik dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. 4
Uji F (Simultan) Variabel X1, X2, dan X3
Terhadap Variabel Y
Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian pengolahan data menggunakan program aplikasi SPSS 25 dapat dijelaskan sebagai berikut :

Karakteristik Individu adalah sebuah watak yang melekat, sikap, perilaku, minat dan kemampuan yang memotivasi dan mempengaruhi perilaku individu dalam pengambilan keputusan di lingkungan kerja (Rahman *et al.*, 2020). Dari hasil pengolahan data variabel karakteristik individu (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dengan hasil nilai korelasi sebesar 0,795. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan kuat (Tabel 3.5) halaman 63 antara variabel karakteristik individu (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat pada tabel interpretasi nilai koefisien korelasi yang terletak pada interval nilai 0,60 – 0,799. Hasil nilai yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi sederhana variabel karakteristik individu (X1) sebesar 0,593 yang memiliki arti bahwa jika satuan variabel karakteristik individu (X1) meningkat, maka variabel kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,593. Nilai koefisien regresi berganda variabel karakteristik individu (X1) sebesar 0,173 yang memiliki arti bahwa jika satuan

variabel karakteristik individu (X1) meningkat, maka variabel kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,173. Variabel karakteristik individu (X1) menghasilkan nilai t hitung sebesar 2.331 yang artinya memiliki nilai yang lebih besar dari t tabel (1.974) dan memiliki nilai signifikansi $0,021 < 0,05$ yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel karakteristik individu (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa karakteristik individu yang berbeda beda akan memiliki cara pandang, pola pikir, kemampuan, dan juga kinerja yang berbeda beda. Hasil ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Handayati (2016) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Lamongan (Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan.

Kerjasama Tim adalah sebuah unit yang terdiri dari dua orang atau lebih yang berinteraksi dan berkoordinasi tentang suatu pekerjaan dan usaha dalam mencapai tujuan organisasi (Rimawati *et al.*, 2022). Dari hasil pengolahan data pada variabel kerjasama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dengan hasil nilai korelasi sebesar 0,793. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan kuat (Tabel 3.5) halaman 63 antara variabel kerjasama tim (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat pada tabel interpretasi nilai koefisien korelasi yang terletak pada interval nilai 0,60 – 0,799. Hasil nilai yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai uji regresi sederhana

variabel kerjasama tim (X2) sebesar 0,610 yang memiliki arti bahwa jika satuan variabel kerjasama tim (X2) meningkat, maka variabel kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,610. Nilai uji regresi berganda variabel kerjasama tim (X2) sebesar 0,180 yang memiliki arti bahwa jika satuan variabel kerjasama tim (X2) meningkat, maka variabel kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,180. Variabel kerjasama tim (X2) menghasilkan nilai t hitung sebesar 2.413 yang artinya memiliki nilai yang lebih besar dari t tabel (1.974) dan memiliki nilai signifikansi $0,017 < 0,05$ yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan parsial antara variabel kerjasama tim (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa kerjasama dalam tim yang kompak dan juga terciptanya tanggung jawab dalam anggota tim dalam *job desknya* akan meningkatkan kinerja karyawan dalam anggota tim tersebut. Hasil ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kadafi (2010) dengan judul Pentingnya Kerjasama Tim Dan Orientasi Hasil Terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa kerjasama tim mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada lembaga keuangan mikro (LKM) XYZ Samarinda.

Komunikasi (X3) suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengelolaan pesan yang terjadi didalam diri seseorang dan atau diantara dua orang atau lebih dengan tujuan tertentu (Sinambela, 2016). Dari hasil pengolahan data pada variabel komunikasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dengan hasil nilai korelasi sebesar 0,817. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan

sangat kuat (Tabel 3.5) halaman 63 antara variabel komunikasi (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dilihat pada tabel interpretasi nilai koefisien korelasi yang terletak pada interval nilai 0,80 – 1,000. Hasil nilai yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai uji regresi sederhana variabel komunikasi (X3) sebesar 0,673 yang memiliki arti bahwa jika satuan variabel komunikasi (X3) meningkat, maka variabel kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,673. Nilai uji regresi berganda variabel komunikasi (X3) sebesar 0,335 yang memiliki arti bahwa jika satuan variabel komunikasi (X3) meningkat, maka variabel kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,335. Variabel komunikasi (X3) menghasilkan nilai t hitung sebesar 4.022 yang artinya memiliki nilai yang lebih besar dari t tabel (1.974) dan memiliki nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dan parsial antara variabel komunikasi (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa melalui komunikasi dan penyampaian pesan dan juga melalui pemahaman pesan yang diterima akan mengurangi tingkat mis komunikasi agar tidak terjadi kesalahpahaman. Hasil ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sinuhaji (2020) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel karakteristik individu (X1), kerjasama tim (X2), dan komunikasi (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara simultan atau secara bersama-sama, menunjukkan bahwa

diperoleh hasil dari pengolahan data dari nilai F hitung sebesar 132.588. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel karakteristik individu (X1), kerjasama tim (X2), dan komunikasi (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karena berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($132.588 > 2.66$). Dengan hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya dengan adanya pemahaman tentang karakteristik individu dan penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan individu tersebut akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Peningkatan kerjasama tim dan juga komunikasi juga diperlukan agar terciptanya rasa kebersamaan dan rasa kekeluargaan antar anggota tim. Melalui kerjasama dan komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan bagian *sewing* PT. Sumber Bintang Rejeki. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Hasil dari uji koefisien determinasi (*Adj R Square*) menghasilkan nilai *Adj R Square* sebesar 69,7%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini dapat menjelaskan variabel terikat sebesar 69,7% dan sisanya ($100\% - 69,7\% = 30,3\%$) 30,3% dijelaskan variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian mengenai Pengaruh Karakteristik Individu, Kerjasama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan *sewing* PT. Sumber Bintang Rejeki, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik Individu (X1) mempunyai hubungan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.795 yang berada dalam kategori “kuat”. Karakteristik Individu (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai regresi sebesar 0,593 dan mempunyai nilai t hitung sebesar $2.331 > t$ tabel (1.974) dengan nilai signifikansi $0.021 < 0,05$ dan bernilai positif. Artinya karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Semakin baik karakteristik individu, maka akan semakin meningkat pula kinerjanya.
2. Kerjasama Tim (X2) mempunyai hubungan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.793 yang berada dalam kategori “kuat”. Kerjasama Tim (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai regresi sebesar 0.610 dan mempunyai nilai t hitung sebesar $2.413 > t$ tabel (1.974) dengan nilai signifikansi $0.017 < 0,05$ dan bernilai positif. Artinya kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini

menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Semakin baik kerjasama tim, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya.

3. Komunikasi (X3) mempunyai hubungan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.817 yang berada dalam kategori “sangat kuat”. Komunikasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai regresi sebesar 0.673 dan mempunyai nilai t hitung sebesar $4.022 > t$ tabel (1.974) dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ dan bernilai positif. Artinya komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Semakin baik komunikasi, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya.
4. Karakteristik Individu, Kerjasama Tim, dan Komunikasi mempunyai hubungan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai R sebesar 0.838. Berdasarkan interpretasi nilai koefisien korelasi pada tabel 3.5 halaman 60, hubungan Karakteristik Individu, Kerjasama Tim, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan berada dalam kategori “sangat kuat” karena terletak pada interval 0,80-1,000. Hasil uji koefisien determinasi (*adj R Square*) memiliki nilai sebesar 69,7%, artinya bahwa variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan sebesar 69,7%, sisanya 30,3% dijelaskan variabel lain di luar penelitian ini. Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar $(132.588) > F$ tabel (2.66) dan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu (X1), kerjasama tim (X2), dan komunikasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

B. Saran

1. Perusahaan harus memperhatikan karakter dan kemampuan (*skill*) karyawannya agar tidak salah dalam memberikan tugas pekerjaan. Karena jika salah dalam memberikan tugas kepada karyawan yang memiliki *skill* yang kurang, maka akan menghambat produksi. Pemberian tugas pekerjaan diharapkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
2. Perusahaan harus memberikan *training*, khususnya *training* menjahit yang cukup agar karyawan dapat meningkatkan *skill*. Karena jika *training* dilakukan terlalu singkat, yang terjadi karyawan belum terlalu menguasai pekerjaan yang akan diberikan. Hal ini akan menghambat kinerjanya.
3. Karyawan harus bisa mengesampingkan sifat egoisnya ketika bekerja supaya tercipta kerjasama yang baik. Tumbuhkan sifat profesional ketika berada di lingkungan kerja supaya tercipta kinerja yang optimal.
4. PT. Sumber Bintang Rejeki harus bisa membangun semangat karyawannya dengan cara pemberian penghargaan khususnya kepada *line* yang memiliki efisiensi bagus agar tercipta kerjasama tim yang baik dan antar karyawan dapat saling berkontribusi untuk mencapai hasil kinerja yang optimal. Atasan juga perlu memantau hal-hal yang menghambat dalam kerjasama tim.
5. Agar terciptanya kerjasama, setiap karyawan perlu menumbuhkan rasa kebersamaan dalam bekerja agar tercipta kerjasama dalam suatu tim yang utuh dan solid untuk menumbuhkan rasa kekompakan antar anggota tim.

6. Dalam proses komunikasi, sampaikan informasi dalam bahasa yang jelas dan mudah dimengerti agar penerima pesan dapat memahami pesan yang disampaikan.
7. Selalu membangun komunikasi baik ke atasan dan ke sesama rekan kerja agar tidak terjadi kesalahpahaman. Membangun komunikasi bisa dengan cara saling mengeluarkan keluhan yang dirasakan dalam pekerjaan melalui pelaksanaan *meeting*. Dan jika terjadi masalah, dapat segera diselesaikan agar tidak menghambat proses produksi.
8. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengembangkan penelitian variabel-variabel lain mengenai sumber daya manusia, contohnya variabel tentang pelatihan dan juga dapat menggunakan metode penelitian yang lain yang dapat digunakan untuk mengembangkan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, H., Jaya, M., & Pungan, Y. (2019). *Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Tambang Batubara bukit Asam). At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen, 3*, 33-40.
- Arifin, A. R. (2019). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Prima Usaha Era Mandiri Di Surabaya. Surabaya.*
- Azhari, M. (2022). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bukhari Expres. Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi, 17*, 71-78.
- Devi, N. K., Tewel, B., & Uhing, Y. (2022). *Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas, dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Jurnal EMBA, 10*, 632-640.
- Dewi, I. C., & Panuju, R. (2018). *Pengaruh Iklim Komunikasi Dan Gaya Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di SMA Dwijendra Denpasar. Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro, 6*, 85-98.
- Dewi, R. K. (2021). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, 4*, 164-170.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, Dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali , I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS 23* . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali , I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS* . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro .
- Habibie, A. W., Musriha, & Negoro, B. K. (2017). *Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Geo Given Sidoarjo. Jurnal Manajemen Branchmark, 3*, 39-50.
- Handayati, R. (2016). *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Lamongan (Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan)*. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi, 1*, 127-140.

- Hariyanti, F. (2021). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 2, 69-73.
- Hermanto. (2020). *Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Infiniti Marine Di Kota Batam*. Skripsi tidak diterbitkan. Batam: Program Sarjana Universitas Putera Batam.
- Hidayat, R. (2021). *Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. DIMENSI*, 10, 58-75.
- Hurriyati, R. (2010). *Bauran Pemasaran Dan Loyalitas Konsumen*. Bandung: Alfabetha.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Lion Superindo. *Jurnal ARASTIRMA*, 1, 316-325.
- Indah, F. (2022). *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Karyawan Pada CV.Sinar Utama Niaga Tani Kecamatan Sukamaju*. Skripsi tidak diterbitkan, Makassar: Program Sarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Jatmiko, U., & Astuti, Y. I. (2021). *Karakteristik Individu, Kemampuan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10, 79-86.
- Jaya, V. R., & Dessyarti, R. S. (2022). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kerjasama Tim, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada karyawan bagian pemasaran di PT.Victoria Care Tbk cabang Surabaya). *SIMBA (Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi)*.
- Kadafi, M. (2010). *Pentingnya Kerjasama Tim Dan Orientasi Hasil Terhadap Kinerja Karyawan. JURNAL EKSIS*, 6, 1521-1525.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT.Rajagrafindo Persada.
- Kiswanto, M. (2010). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. JURNAL EKSIS*, 6.
- Krisnandi, H., & Saputra, N. A. (2021). *Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Oikonomia:Jurnal Manajemen*, 17, 13-26.
- Kurniawan, P., & Susanto, N. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.ISS Indonesia. Jurnal ARASTIRMA*, 1, 273-281.

- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5, 47-57.
- Lesmana, R. P., Abdurahman, D., & F, F. S. (2020). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Multi Garmen Jaya. Prosiding Manajemen*, 526-530.
- Lubis, L. S. (2021). *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Pekanbaru*. Skripsi tidak diterbitkan. Pekanbaru: Program Sarjana Universitas Islam Riau.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT.Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. SIMEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES*, 9, 50-59.
- Mauledy, A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT.Cassio Coop Sungai Penuh. Jurnal Benefita*, 377-385.
- Munthe, K., & Tiorida, E. (2017). *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3, 86-97.
- Nabila, M. (2020). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima. Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 2, 97-105.
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). *Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (JURRIE)*, 1, 58-79.
- Nasrul , H. W., Buulolo, M., & Ratnasari, S. L. (2021). *Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan. DIMENSI*, 10, 317-330.
- Nassabela, A. (2021). *Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara . Medan*. Skripsi tidak diterbitkan. Medan: Program Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
- Nitisemoto, A. S. (2000). *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Nurlaila, S. M. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Semarak TataWarna.
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi*. *Jurnal EMBA*, 5, 3018-3027.
- Pramiti, N. K., Suryani, N. N., & Parwita, G. B. (2019). *Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Juima*, 9, 46-50.
- Purwanto, D. (2011). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Putra, Alisyah, B., Djaelani, A. Q., & Abs, M. K. (2019). *Konflik Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Camat Lowokwaru Malang)*. *Jurnal Riset Manajemen*, 8.
- Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIM ULM Banjarmasin)*. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9, 69-82.
- Rimawati, L. S., Djaelani, A. Q., & Slamet, A. R. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang)*. *e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 52-63.
- Sandewa, F. (2017). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kabupaten Banggal Kepulauan*. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 1, 90-113.
- Satria, T., & Ainanur. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1, 1-14.
- Setiawan, A. A. (2018). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Loyalitas Organisasi*. *Psikoborneo*, 6, 410-417.
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). *Pengaruh komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Citra Mandiri Distribusindo*. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8, 338-346.
- Sinambella. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Sinuhaji, E. (2020). *Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Bisma Cendikia*, 1, 29-34.

- Siregar, W. S. (2019). *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada D"Raja Coffe Ismud Park* .Skripsi tidak diterbitkan, Medan: Program Sarjana Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Sopiah. (2013). *Sumber Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Bandar Maju.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV.Andi Offset.
- Subyantoro, A. (2009). *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus Yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi Pada pengurus KUD Kabupaten Sleman)*. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11, 11-19.
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli. (2020). *Pengaruh Gaya kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap kinerja Karyawan*. *DIMENSI*, 9, 461-479.
- Sukmawati, P. M., Parwita, G. B., & Adhika, I. R. (2022). *Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Astungkara Way "SOOGIROLL" Bali*. *VALUES*, 3, 335-354.
- Susanti, Widyani, A., & Utami, N. S. (2021). *Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia*. *Jurnal EMAS*, 2, 224-234.
- Sutisna, G. (2019). *Analisis Teamwork Karyawan Di PT.Nusantara Cemerlang*. *Prosiding Frima*, 975-979.
- Syahputra, R. (2019). *Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada .

- Yuli, C. G. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan* . Medan.
- Yunnazil, R. (2018). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN III (Persero) Medan*. Medan. Skripsi tidak diterbitkan. Medan: Program Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara

Lampiran 1 Kuesioner

Kepada

Yth. Karyawan/wati

PT. Sumber Bintang Rejeki

Di tempat

Dengan Hormat,

Terimakasih atas kesediannya meluangkan waktu untuk membantu saya dengan memberikan informasi terkait penelitian yang saya lakukan. Informasi dari kuesioner ini akan saya gunakan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dari Strata Satu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (Undaris). Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta praktek di dalam perusahaan.

Identitas responden dijamin kerahasiaannya dan hasil survey ini hanya akan digunakan untuk kepentingan ilmiah. Tidak ada jawaban yang salah dan benar dalam kuesioner ini, oleh karena itu kami mohon jawaban yang diberikan adalah yang benar-benar dirasakan oleh responden.

Peneliti

Hisnatur Rohmah

NIM. 19510063

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KERJASAMA TIM, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BAGIAN SEWINGPT.SUMBER BINTANG REJEKI)

A. Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda silang (X) pada jawaban sesuai dengan pendapat saudara/i

- STS = Sangat Tidak Setuju dengan nilai skor 1
- TS = Tidak Setuju dengan nilai skor 2
- KS = Kurang Setuju dengan nilai skor 3
- S = Setuju dengan nilai skor 4
- SS = Sangat Setuju dengan nilai skor 5

B. Karakteristik Responden

1. Nama Lengkap :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : a. Wanita b. Pria
4. Pendidikan terakhir : a. SD d. D3/ Ahli Madya
b. SMP/ Sederajat e.S1
c. SMA/ Sederajat
5. Masa Kerja : a. < 1 tahun
b. > 1 tahun – 3 tahun
c. > 3 tahun – 6 tahun
d. > 6 tahun – 10 tahun
e. > 10 tahun

DAFTAR PERTANYAAN

1. Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang sudah ditetapkan perusahaan.					
2	Saya dapat mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.					
3	Saya dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah diberikan.					
4	Saya dapat menjalin kerjasama dengan baik dengan sesama rekan kerja.					
5	Saya bisa mengerjakan pekerjaan lain tanpa harus disuruh oleh atasan ataupun sesama rekan kerja.					

2. Karakteristik Individu (X1)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sudah diberikan.					
2	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari hari serta untuk meningkatkan kesejahteraan diri sendiri dan juga orang lain.					
3	Saya memiliki sifat yang terbuka sehingga dapat bekerjasama dengan siapa saja dalam sebuah tim atau kelompok.					
4	Memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang sedang dijalankan.					
5	Saya selalu menjujung tinggi nilai-nilai kebersamaan.					

3. Kerjasama Tim (X2)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama.					
2	Dalam menjalankan tugas pekerjaan, kami saling berkontribusi.					
3	Setiap anggota tim dianggap memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan.					
4	Setiap anggota tim mengerahkan kemampuannya secara maksimal untuk mencapai target yang sudah ditentukan..					
5	Selalu membangun komunikasi agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam menyampaikan ataupun menerima suatu informasi.					

4. Komunikasi (X3)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat memahami pesan yang disampaikan oleh atasan ataupun rekan kerja.					
2	Proses penyampaian dan pemahaman pesan yang berhasil, membuat komunikasi berjalan dengan menyenangkan.					
3	Proses komunikasi yang terjadi mampu mempengaruhi sikap karyawan yang lain dalam bekerja.					
4	Komunikasi yang berjalan dengan baik, dapat membuat hubungan antara atasan ataupun sesama rekan kerja terjalin semakin baik .					
5	Saya melakukan tindakan terhadap suatu pesan, informasi, atau perintah yang disampaikan dari rekan kerja dan juga dari atasan.					

Lampiran 2

IDENTITAS RESPONDEN

No.	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Umur
1	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	21 tahun
2	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	22 tahun
3	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	23 tahun
4	Perempuan	SMP/ SEDERAJAT	<1 tahun	38 tahun
5	Laki-laki	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	21 tahun
6	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	20 tahun
7	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	25 tahun
8	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	20 tahun
9	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	<1 tahun	21 tahun
10	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	27 tahun
11	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	21 tahun
12	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	19 tahun
13	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	<1 tahun	19 tahun
14	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	23 tahun
15	Perempuan	SMP/ SEDERAJAT	<1 tahun	28 tahun
16	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	25 tahun
17	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	22 tahun
18	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	23 tahun
19	Perempuan	SMP/ SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	26 tahun
20	Perempuan	SMP/ SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	36 tahun
21	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	21 tahun
22	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	32 tahun
23	Perempuan	SMP/ SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	25 tahun
24	Perempuan	SD	>3 tahun - 6 tahun	25 tahun
25	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	23 tahun
26	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	41 tahun
27	Perempuan	SMP/ SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	23 tahun
28	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	30 tahun
29	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	19 tahun
30	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	25 tahun
31	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	36 tahun
32	Perempuan	SMP/ SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	31 tahun
33	Perempuan	SMP/ SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	36 tahun
34	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	22 tahun
35	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	<1 tahun	19 tahun
36	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	<1 tahun	25 tahun
37	Perempuan	SMP/ SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	37 tahun
38	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	20 tahun
39	Perempuan	SMP/ SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	39 tahun
40	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	20 tahun
41	Perempuan	SMP/ SEDERAJAT	>6 tahun - 10 tahun	48 tahun
42	Perempuan	SMP/ SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	26 tahun
43	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	23 tahun
44	Perempuan	SMP/ SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	29 tahun
45	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	21 tahun

46	Perempuan	SMP/ SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	23 tahun
47	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	<1 tahun	20 tahun
48	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	22 tahun
49	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	22 tahun
50	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	20 tahun
51	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	28 tahun
52	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	<1 tahun	20 tahun
53	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	<1 tahun	19 tahun
54	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	30 tahun
55	Perempuan	SMP/ SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	29 tahun
56	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	23 tahun
57	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	20 tahun
58	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	22 tahun
59	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	<1 tahun	21 tahun
60	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	24 tahun
61	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	20 tahun
62	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	25 tahun
63	Perempuan	SMP/ SEDERAJAT	<1 tahun	22 tahun
64	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	22 tahun
65	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	23 tahun
66	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	<1 tahun	22 tahun
67	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 Tahun - 6 tahun	22 tahun
68	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	<1 tahun	22 tahun
69	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	23 tahun
70	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	20 tahun
71	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	28 tahun
72	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	22 tahun
73	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	27 tahun
74	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	24 tahun
75	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	23 tahun
76	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	24 tahun
77	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	22 tahun
78	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	22 tahun
79	Perempuan	S1	>3 tahun - 6 tahun	23 tahun
80	Perempuan	SMP/ SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	23 tahun
81	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	30 tahun
82	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	24 tahun
83	Perempuan	SMP/ SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	37 tahun
84	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	<1 tahun	20 tahun
85	Perempuan	SMP/ SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	23 tahun
86	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	24 tahun
87	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	<1 tahun	20 tahun
88	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	23 tahun
89	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	21 tahun
90	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	20 tahun
91	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	<1 tahun	25 tahun
92	Perempuan	SD	<1 tahun	37 tahun
93	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	24 tahun
94	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	25 tahun
95	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	23 tahun
96	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	23 tahun

97	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	21 tahun
98	Laki-laki	SMA/SEDERAJAT	>6 tahun - 10 tahun	30 tahun
99	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	<1 tahun	23 tahun
100	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	26 tahun
101	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	<1 tahun	21 tahun
102	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	26 tahun
103	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	21 tahun
104	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	20 tahun
105	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	<1 tahun	20 tahun
106	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	<1 tahun	21 tahun
107	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	21 tahun
108	Perempuan	SMP/ SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	28 tahun
109	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	22 tahun
110	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	23 tahun
111	Perempuan	SMP/ SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	27 tahun
112	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	23 tahun
113	Laki-laki	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	22 tahun
114	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	21 tahun
115	Laki-laki	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	23 tahun
116	Laki-laki	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	23 tahun
117	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	<1 tahun	21 tahun
118	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	20 tahun
119	Perempuan	SMP/ SEDERAJAT	>6 tahun - 10 tahun	38 tahun
120	Perempuan	SMP/ SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	26 tahun
121	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	20 tahun
122	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	24 tahun
123	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	28 tahun
124	Perempuan	SMP/ SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	35 tahun
125	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	31 tahun
126	Perempuan	SMP/ SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	37 tahun
127	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	27 tahun
128	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	27 tahun
129	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	44 tahun
130	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	37 tahun
131	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	33 tahun
132	Perempuan	SMP/ SEDERAJAT	<1 tahun	24 tahun
133	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	<1 tahun	21 tahun
134	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	21 tahun
135	Perempuan	SD	>3 tahun - 6 tahun	38 tahun
136	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	34 tahun
137	Perempuan	SMP/ SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	33 tahun
138	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	43 tahun
139	Perempuan	SMP/ SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	28 tahun
140	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	26 tahun
141	Perempuan	SMP/ SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	25 tahun
142	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	21 tahun
143	Perempuan	SMP/ SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	39 tahun
144	Perempuan	SMP/ SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	33 tahun
145	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	25 tahun
146	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	27 tahun
147	Perempuan	SMP/ SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	32 tahun

148	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	33 tahun
149	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>6 tahun - 10 tahun	24 tahun
150	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	30 tahun
151	Perempuan	S1	>3 tahun - 6 tahun	24 tahun
152	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	36 tahun
153	Perempuan	D3/Ahli Madya	>1 tahun - 3 tahun	39 tahun
154	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	21 tahun
155	Perempuan	SMP/SEDERAJAT	<1 tahun	22 tahun
156	Perempuan	SMP/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	30 tahun
157	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	23 tahun
158	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	32 tahun
159	Perempuan	SMP/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	45 tahun
160	Perempuan	SMP/SEDERAJAT	>6 tahun - 10 tahun	39 tahun
161	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	26 tahun
162	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	<1 tahun	19 tahun
163	Perempuan	SMP/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	28 tahun
164	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	21 tahun
165	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	21 tahun
166	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	<1 tahun	21 tahun
167	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	28 tahun
168	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	<1 tahun	42 tahun
169	Perempuan	SMA/SEDERAJAT	<1 tahun	25 tahun
170	Perempuan	SMP/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	38 tahun
171	Perempuan	SMP/SEDERAJAT	>3 tahun - 6 tahun	33 tahun
172	Perempuan	SMP/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	28 tahun
173	Perempuan	SMP/SEDERAJAT	>1 tahun - 3 tahun	39 tahun

Lampiran 3

TABULASI DATA 10 RESPONDEN UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

1. VARIABEL KARAKTERISTIK INDIVIDU (X1)

No.	Karakteristik Individu					Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1.	4	4	4	3	2	17
2.	4	3	4	4	4	19
3.	5	5	5	5	5	25
4.	4	4	4	4	4	20
5.	4	5	4	4	5	22
6.	4	3	4	4	4	19
7.	4	5	5	5	5	24
8.	3	4	4	4	3	18
9.	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	4	24

2. VARIABEL KERJASAMA TIM (X2)

No.	Kerjasama Tim					Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1.	4	4	4	4	4	20
2.	3	5	4	4	5	21
3.	5	5	5	5	5	25
4.	5	4	4	4	4	21
5.	4	4	4	4	5	21
6.	2	2	2	2	2	10
7.	4	4	5	5	5	23
8.	4	4	4	4	4	20
9.	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20

3. VARIABEL KOMUNIKASI (X3)

No.	Komunikasi					Total X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1.	4	4	4	2	4	18
2.	4	4	3	4	4	19

3.	5	5	5	5	5	25
4.	4	4	4	4	4	20
5.	5	4	5	5	4	23
6.	4	4	4	3	4	19
7.	4	4	4	3	4	19
8.	4	4	4	4	4	20
9.	4	2	4	3	4	17
10	5	5	5	4	5	24

4. KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Kinerja Karyawan					Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1.	4	4	4	4	4	20
2.	5	5	5	5	5	25
3.	4	4	4	4	3	19
4.	3	3	3	3	1	13
5.	5	4	4	5	5	23
6.	4	5	5	4	3	21
7.	5	4	4	4	4	21
8.	5	5	5	5	5	25
9.	4	4	3	4	3	18
10	3	4	4	4	4	19

Lampiran 4

TABULASI DATA JAWABAN 173 RESPONDEN

1. VARIABEL KARAKTERISTIK INDIVIDU (X1)

No.	KARAKTERISTIK INDIVIDU					Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1.	4	4	4	4	4	20
2.	4	5	5	4	4	22
3.	4	3	5	4	4	20
4.	5	5	5	5	5	25
5.	4	4	4	4	4	20
6.	4	4	4	3	4	19
7.	4	4	4	4	4	20
8.	4	4	4	3	4	19
9.	4	4	4	4	4	20
10.	5	4	5	4	5	23
11.	4	4	4	4	4	20
12.	4	4	4	2	4	18
13.	4	5	3	5	4	21
14.	3	5	3	3	3	17
15.	5	5	5	5	5	25
16.	4	4	4	4	4	20
17.	4	5	4	3	2	18
18.	5	5	5	4	5	24
19.	5	5	5	5	5	25
20.	5	5	5	5	5	25
21.	4	4	4	4	4	20
22.	4	4	4	4	4	20
23.	4	5	4	4	4	21
24.	4	4	4	4	4	20
25.	4	5	4	5	4	22
26.	5	5	5	5	5	25
27.	4	5	5	5	5	24
28.	4	4	4	4	4	20
29.	4	5	4	4	4	21
30.	4	5	5	5	4	23
30.	4	5	5	4	5	23
32.	4	5	4	4	5	22
33.	4	4	4	4	4	20
34.	4	4	4	4	4	20
35.	4	4	4	4	3	19
36.	4	4	4	3	4	19
37.	5	5	5	5	5	25
38.	5	5	4	4	5	23

39.	4	4	4	4	4	20
40.	4	4	4	4	4	20
41.	5	4	4	4	4	21
42.	3	2	3	2	4	14
43.	4	4	4	4	4	20
44.	4	4	4	4	4	20
45.	5	5	5	5	5	25
46.	4	4	4	4	4	20
47.	5	5	5	5	5	25
48.	4	4	4	4	4	20
49.	3	5	4	3	4	19
50.	3	4	4	4	4	19
51.	4	5	5	4	5	23
52.	4	4	3	3	4	18
53.	5	5	5	5	5	25
54.	4	5	5	4	4	22
55.	5	5	5	5	5	25
56.	5	3	4	3	5	20
57.	5	5	5	5	5	25
58.	4	5	4	3	4	20
59.	1	1	1	1	1	5
60.	5	5	5	4	4	23
61.	4	4	3	3	4	18
62.	4	4	4	4	4	20
63.	4	5	5	4	5	23
64.	4	4	3	4	4	19
65.	5	5	3	3	4	20
66.	4	5	5	5	4	23
67.	2	1	3	1	1	8
68.	4	4	4	3	4	19
69.	2	2	2	2	2	10
70.	4	4	4	4	4	20
71.	5	5	5	5	5	25
72.	3	5	2	4	4	18
73.	4	5	3	3	4	19
74.	4	5	4	4	4	21
75.	5	5	4	5	4	23
76.	1	1	1	1	1	5
77.	4	4	4	4	4	20
78.	4	5	3	3	4	19
79.	4	5	4	3	4	20
80.	4	4	4	4	4	20
81.	5	5	5	5	5	25
82.	4	5	3	4	5	21
83.	4	5	4	4	5	22
84.	5	4	5	4	5	23

85.	4	4	4	4	4	20
86.	5	5	5	4	5	24
87.	4	5	3	3	4	19
88.	5	5	5	4	5	24
89.	4	4	3	4	4	19
90.	4	4	4	4	4	20
91.	4	4	3	4	4	19
92.	4	4	4	4	4	20
93.	3	5	5	5	5	23
94.	4	4	3	2	3	16
95.	4	4	4	4	4	20
96.	5	5	5	4	4	23
97.	4	5	4	2	3	18
98.	4	5	5	4	5	23
99.	4	5	5	4	4	22
100.	3	4	3	3	3	16
101.	5	5	5	4	4	23
102.	4	4	4	4	4	20
103.	4	4	3	4	4	19
104.	4	4	4	4	4	20
105.	2	2	1	1	1	7
106.	5	5	4	5	5	24
107.	4	5	4	4	4	21
108.	5	5	5	5	4	24
109.	4	4	4	4	4	20
110.	5	5	5	5	5	25
111.	1	1	1	1	1	5
112.	5	5	5	4	5	24
113.	5	5	5	5	5	25
114.	4	5	4	3	5	21
115.	5	5	5	5	5	25
116.	4	5	4	4	4	21
117.	4	5	3	4	5	21
118.	5	5	5	5	5	25
119.	5	5	4	4	3	21
120.	4	4	3	3	4	18
121.	4	4	4	3	4	19
122.	4	5	3	3	3	18
123.	5	4	3	4	3	19
124.	4	5	2	4	4	19
125.	4	5	3	1	4	17
126.	5	5	4	4	4	22
127.	4	4	2	2	3	15
128.	4	4	3	5	4	20
129.	3	5	4	4	3	19
130.	4	4	5	3	2	18

131.	3	4	5	3	5	20
132.	5	5	3	2	4	19
133.	4	4	4	4	4	20
134.	4	4	4	4	4	20
135.	4	5	3	4	3	19
136.	4	5	4	3	3	19
137.	4	4	4	4	4	20
138.	3	5	2	3	3	16
139.	4	5	2	3	3	17
140.	4	4	2	2	4	16
141.	4	4	4	4	4	20
142.	3	5	2	3	2	15
143.	5	5	4	3	3	20
144.	3	4	2	3	2	14
145.	4	4	3	3	2	16
146.	4	4	3	3	3	17
147.	4	5	2	3	3	17
148.	4	3	3	3	2	15
149.	4	5	3	2	2	16
150.	4	5	4	3	3	19
151.	4	5	4	3	3	19
152.	4	4	3	4	3	18
153.	5	4	4	4	4	21
154.	5	5	4	4	5	23
155.	4	5	5	4	4	22
156.	4	5	4	4	4	21
157.	4	5	4	4	3	20
158.	4	5	4	4	4	21
159.	4	5	3	4	4	20
160.	4	5	4	4	3	20
161.	4	5	4	4	4	21
162.	4	4	4	3	4	19
163.	4	4	4	4	4	20
164.	5	5	4	3	3	20
165.	3	5	4	3	3	18
166.	4	5	4	3	4	20
167.	4	5	4	3	3	19
168.	4	4	4	4	4	20
169.	4	5	4	4	4	21
170.	4	5	4	4	4	21
171.	4	5	4	3	4	20
172.	4	4	4	3	4	19
173.	4	4	4	3	5	20

2. VARIABEL KERJASAMA TIM (X2)

No.	KERJASAMA TIM					Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1.	4	4	4	4	4	20
2.	4	5	5	5	4	23
3.	4	3	4	4	4	19
4.	5	5	5	5	5	25
5.	4	4	4	4	4	20
6.	4	3	4	4	4	19
7.	4	4	4	4	4	20
8.	4	4	4	4	4	20
9.	4	4	4	4	4	20
10.	5	5	5	5	4	24
11.	4	4	4	4	4	20
12.	4	4	4	4	4	20
13.	2	4	4	5	5	20
14.	3	3	3	3	4	16
15.	4	5	5	5	5	24
16.	4	4	4	4	4	20
17.	4	5	4	4	4	21
18.	5	4	5	5	5	24
19.	5	5	5	5	5	25
20.	5	5	5	5	5	25
21.	4	4	4	4	4	20
22.	4	4	4	4	4	20
23.	4	4	4	4	4	20
24.	4	4	4	4	4	20
25.	5	4	4	4	5	22
26.	5	5	5	5	5	25
27.	5	5	4	5	5	24
28.	5	4	4	4	4	21
29.	5	4	5	5	5	24
30.	4	5	5	5	5	24
30.	4	4	4	4	4	20
32.	5	4	4	4	5	22
33.	4	4	4	4	4	20
34.	4	4	4	4	4	20
35.	4	4	4	4	4	20
36.	4	4	4	4	4	20
37.	5	5	5	5	5	25
38.	5	4	5	5	5	24
39.	4	4	4	4	4	20
40.	4	4	4	4	4	20
41.	4	4	4	4	4	20

42.	3	2	3	3	2	13
43.	4	4	4	4	4	20
44.	4	4	4	4	4	20
45.	5	5	4	4	4	22
46.	4	4	4	4	4	20
47.	5	5	5	5	5	25
48.	4	4	4	4	4	20
49.	4	4	5	4	3	20
50.	3	4	4	4	4	19
51.	5	5	5	5	5	25
52.	3	3	4	2	4	16
53.	5	5	5	5	5	25
54.	5	4	4	5	5	23
55.	5	5	5	5	5	25
56.	5	3	3	3	4	18
57.	5	4	5	5	5	24
58.	4	3	4	4	4	19
59.	1	1	1	1	1	5
60.	4	4	4	4	4	20
61.	4	4	4	3	4	19
62.	5	5	5	5	5	25
63.	5	4	4	4	5	22
64.	4	4	4	4	4	20
65.	4	5	4	3	4	20
66.	4	4	4	4	5	21
67.	2	2	2	2	2	10
68.	4	4	4	4	4	20
69.	1	1	1	1	1	5
70.	4	4	4	4	4	20
71.	5	5	5	5	5	25
72.	3	3	4	3	4	17
73.	4	3	3	3	3	16
74.	4	4	4	4	4	20
75.	4	4	4	4	5	21
76.	1	1	1	1	1	5
77.	5	4	4	4	4	21
78.	5	4	4	4	5	22
79.	5	5	3	4	5	22
80.	4	4	4	4	4	20
81.	5	5	5	5	5	25
82.	5	5	5	3	5	23
83.	4	4	4	4	4	20
84.	4	5	5	4	4	22
85.	4	4	4	4	4	20
86.	5	5	5	5	5	25
87.	5	4	5	5	5	24

88.	5	5	5	5	5	25
89.	4	4	4	4	4	20
90.	4	4	4	4	4	20
91.	4	5	4	4	4	21
92.	4	4	4	4	4	20
93.	5	5	4	4	4	22
94.	4	4	3	4	4	19
95.	4	4	4	4	4	20
96.	4	4	5	5	5	23
97.	3	3	4	3	4	17
98.	5	5	4	4	4	22
99.	5	5	4	4	5	23
100.	3	3	3	3	3	15
101.	5	5	5	4	4	23
102.	4	4	4	4	4	20
103.	4	4	4	4	4	20
104.	5	5	5	5	5	25
105.	4	5	4	2	1	16
106.	5	4	4	5	5	23
107.	5	4	4	4	4	21
108.	5	4	5	5	5	24
109.	4	4	4	4	4	20
110.	5	5	5	5	5	25
111.	1	1	1	1	1	5
112.	5	4	4	4	5	22
113.	5	5	4	4	5	23
114.	5	4	5	4	4	22
115.	5	5	5	5	5	25
116.	5	4	5	5	5	24
117.	4	4	5	4	4	21
118.	5	5	5	5	5	25
119.	5	4	4	5	5	23
120.	4	3	3	3	3	16
121.	4	4	4	4	4	20
122.	4	3	4	5	4	20
123.	4	4	5	3	4	20
124.	4	4	3	2	5	18
125.	4	3	4	2	5	18
126.	5	4	4	5	4	22
127.	3	2	4	3	5	17
128.	5	5	4	4	5	23
129.	5	5	4	4	5	23
130.	4	5	4	4	5	22
131.	4	3	3	5	5	20
132.	5	3	4	5	4	21
133.	5	5	4	4	5	23

134.	4	4	4	4	4	20
135.	5	4	3	4	5	21
136.	3	4	2	4	5	18
137.	4	4	4	4	5	21
138.	3	4	2	5	4	18
139.	2	3	3	4	5	17
140.	5	2	3	4	5	19
141.	4	4	4	4	4	20
142.	5	3	4	2	4	18
143.	5	4	3	5	4	21
144.	4	4	2	3	5	18
145.	5	4	2	3	4	18
146.	5	4	2	4	3	18
147.	5	3	4	4	4	20
148.	5	2	3	4	4	18
149.	5	2	3	4	4	18
150.	5	4	4	5	5	23
151.	5	4	4	3	5	21
152.	5	4	3	4	5	21
153.	5	4	4	5	4	22
154.	4	4	4	4	3	19
155.	4	4	4	4	5	21
156.	4	4	3	4	4	19
157.	5	4	4	4	5	22
158.	4	4	4	4	4	20
159.	5	4	3	4	4	20
160.	5	4	3	4	4	20
161.	5	4	4	4	5	22
162.	3	4	5	5	4	21
163.	4	4	4	4	4	20
164.	4	4	3	5	4	20
165.	5	4	4	4	4	21
166.	4	4	4	5	5	22
167.	4	4	4	4	4	20
168.	5	5	4	4	4	22
169.	4	4	3	4	5	20
170.	5	4	4	4	4	21
171.	4	4	3	4	5	20
172.	5	5	3	4	4	21
173.	4	4	4	4	4	20

3. VARIABEL KOMUNIKASI (X3)

No.	KOMUNIKASI					Total X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1.	4	4	4	4	4	20
2.	4	4	5	4	4	21
3.	4	4	4	4	3	19
4.	5	5	5	5	5	25
5.	4	4	4	4	4	20
6.	4	4	4	4	3	19
7.	4	4	4	4	4	20
8.	4	4	4	4	4	20
9.	4	4	4	4	4	20
10.	5	5	4	5	4	23
11.	4	4	2	4	4	18
12.	4	4	4	4	4	20
13.	4	5	5	5	4	23
14.	3	4	5	5	4	21
15.	5	5	5	5	5	25
16.	4	4	4	4	4	20
17.	4	2	3	4	5	18
18.	5	5	5	5	4	24
19.	5	5	5	4	5	24
20.	5	5	5	5	5	25
21.	4	4	4	4	4	20
22.	4	4	4	4	4	20
23.	4	4	4	4	4	20
24.	4	4	4	4	4	20
25.	4	5	4	5	4	22
26.	5	5	5	5	5	25
27.	4	4	4	5	4	21
28.	4	4	4	5	4	21
29.	4	4	5	5	4	22
30.	4	5	5	5	4	23
30.	4	4	5	4	4	21
32.	4	4	4	4	4	20
33.	4	4	4	4	4	20
34.	4	4	4	4	4	20
35.	4	5	4	5	4	22
36.	4	4	4	4	4	20
37.	5	5	5	5	5	25
38.	5	5	5	5	5	25
39.	4	4	4	4	4	20
40.	4	4	4	4	4	20

41.	4	4	5	4	4	21
42.	2	3	4	4	3	16
43.	4	4	4	4	4	20
44.	4	4	4	4	4	20
45.	5	5	5	5	5	25
46.	4	4	4	4	4	20
47.	5	5	5	5	5	25
48.	4	4	3	4	4	19
49.	4	4	4	4	4	20
50.	4	4	4	4	4	20
51.	4	5	5	5	5	24
52.	5	3	3	5	4	20
53.	5	5	5	5	5	25
54.	4	5	5	5	4	23
55.	5	5	5	5	5	25
56.	5	5	5	5	4	24
57.	5	5	4	5	5	24
58.	4	4	3	4	4	19
59.	1	1	1	5	1	9
60.	4	4	5	5	4	22
61.	4	4	4	5	4	21
62.	4	4	4	4	4	20
63.	4	4	4	5	4	21
64.	4	4	3	4	4	19
65.	5	5	4	5	4	23
66.	5	4	4	4	4	21
67.	2	2	2	2	2	10
68.	4	4	4	4	4	20
69.	1	1	1	1	2	6
70.	4	4	4	4	4	20
71.	5	5	5	5	5	25
72.	4	3	4	2	3	16
73.	3	3	4	4	3	17
74.	4	4	4	4	4	20
75.	4	5	5	5	4	23
76.	1	1	1	1	1	5
77.	4	4	4	4	4	20
78.	5	4	3	3	3	18
79.	4	4	4	4	3	19
80.	4	4	4	4	4	20
81.	5	5	5	5	4	24
82.	4	4	5	5	3	21
83.	4	5	4	4	4	21
84.	4	5	4	5	5	23
85.	4	4	4	4	4	20
86.	4	5	5	5	5	24

87.	5	4	4	4	4	21
88.	5	5	4	4	5	23
89.	4	4	4	4	4	20
90.	4	4	4	4	4	20
91.	4	4	4	4	4	20
92.	4	4	4	4	4	20
93.	4	4	4	4	4	20
94.	3	3	4	4	3	17
95.	4	4	4	4	4	20
96.	5	5	5	5	5	25
97.	5	4	3	3	4	19
98.	4	5	5	5	4	23
99.	5	4	4	4	4	21
100.	3	3	3	3	3	15
101.	4	5	4	5	5	23
102.	4	4	5	4	4	21
103.	4	3	4	4	4	19
104.	4	5	5	5	4	23
105.	4	3	2	2	2	13
106.	5	4	4	4	4	21
107.	4	4	4	4	4	20
108.	5	5	4	4	4	22
109.	4	4	4	4	4	20
110.	5	5	5	5	5	25
111.	1	1	1	1	1	5
112.	5	5	5	5	5	25
113.	4	5	5	5	5	24
114.	4	4	5	4	5	22
115.	5	5	5	5	5	25
116.	4	4	5	5	4	22
117.	4	4	5	5	4	22
118.	5	5	5	5	5	25
119.	5	4	5	5	5	24
120.	4	3	4	5	3	19
121.	4	4	4	4	4	20
122.	4	4	5	3	3	19
123.	5	4	5	4	3	21
124.	5	4	4	2	5	20
125.	5	4	4	3	3	19
126.	4	4	5	5	4	22
127.	4	5	3	2	3	17
128.	4	4	5	3	4	20
129.	5	4	4	3	3	19
130.	5	4	4	5	3	21
131.	4	5	3	4	2	18
132.	4	5	4	3	2	18

133.	4	5	5	5	4	23
134.	4	4	4	4	4	20
135.	4	4	4	3	4	19
136.	4	4	5	3	4	20
137.	4	4	4	5	4	21
138.	4	5	4	4	3	20
139.	3	2	4	3	3	15
140.	4	4	5	3	2	18
141.	4	4	4	4	4	20
142.	4	4	3	3	5	19
143.	5	4	4	3	4	20
144.	3	4	2	5	3	17
145.	4	4	5	4	3	20
146.	5	4	5	4	3	21
147.	3	4	3	4	4	18
148.	4	4	5	4	4	21
149.	4	5	4	4	4	21
150.	5	4	4	4	5	22
151.	4	5	4	4	5	22
152.	4	4	4	4	4	20
153.	4	5	4	4	4	21
154.	4	4	4	5	5	22
155.	4	4	4	5	4	21
156.	4	4	4	4	4	20
157.	4	4	5	4	3	20
158.	4	4	4	4	4	20
159.	4	4	4	4	4	20
160.	4	4	4	4	4	20
161.	4	4	3	5	4	20
162.	4	5	5	4	4	22
163.	4	4	4	4	4	20
164.	5	4	4	4	4	21
165.	5	4	4	4	4	21
166.	3	4	4	5	4	20
167.	5	4	4	4	4	21
168.	4	4	4	4	4	20
169.	4	4	4	5	4	21
170.	4	4	4	4	4	20
171.	4	5	4	4	4	21
172.	4	5	4	4	4	21
173.	5	5	4	4	4	22

4. VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No.	KINERJA KARYAWAN					Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1.	4	4	4	4	4	20
2.	4	4	4	4	4	20
3.	4	4	3	3	3	17
4.	4	5	5	5	5	24
5.	4	4	4	4	4	20
6.	4	4	4	3	3	18
7.	4	4	4	4	4	20
8.	4	4	5	4	4	21
9.	4	4	4	4	4	20
10.	4	4	4	5	5	22
11.	4	4	4	4	4	20
12.	4	4	4	4	4	20
13.	4	3	5	2	4	18
14.	4	3	3	3	3	16
15.	4	4	5	5	5	23
16.	4	4	4	4	4	20
17.	4	4	3	2	3	16
18.	4	4	4	5	4	21
19.	4	5	5	5	4	23
20.	4	5	5	5	3	22
21.	4	4	4	1	4	17
22.	4	4	4	4	4	20
23.	4	4	4	4	4	20
24.	4	4	4	4	4	20
25.	4	4	4	4	4	20
26.	4	5	5	5	5	24
27.	4	4	5	5	4	22
28.	4	4	4	4	4	20
29.	4	4	5	4	4	21
30.	4	5	5	5	4	23
30.	4	4	4	5	4	21
32.	4	4	4	4	4	20
33.	4	4	4	4	4	20
34.	4	4	4	4	4	20
35.	4	4	4	4	4	20
36.	4	4	4	4	3	19
37.	4	5	5	5	5	24
38.	4	4	4	5	4	21
39.	4	4	4	4	4	20
40.	4	4	4	4	4	20
41.	4	5	4	4	4	21
42.	4	2	2	3	2	13
43.	4	4	4	4	4	20

44.	4	4	4	4	4	20
45.	4	5	5	5	5	24
46.	4	4	4	4	4	20
47.	4	5	5	5	5	24
48.	4	4	4	4	4	20
49.	4	4	4	5	4	21
50.	4	4	3	4	3	18
51.	4	4	5	5	5	23
52.	4	4	5	4	4	21
53.	4	5	5	5	5	24
54.	4	4	5	5	3	21
55.	4	5	5	5	5	24
56.	4	4	5	5	3	21
57.	4	5	5	5	5	24
58.	4	5	4	5	4	22
59.	4	1	1	5	1	12
60.	4	4	5	5	5	23
61.	4	3	4	4	4	19
62.	4	4	4	4	4	20
63.	4	4	4	5	4	21
64.	4	4	4	4	4	20
65.	4	3	5	4	3	19
66.	4	4	4	4	3	19
67.	4	2	1	1	2	10
68.	4	4	4	4	3	19
69.	4	1	2	2	2	11
70.	4	4	4	4	4	20
71.	4	5	5	5	5	24
72.	4	3	4	3	2	16
73.	4	4	4	4	4	20
74.	4	3	4	4	3	18
75.	4	5	5	5	5	24
76.	4	1	1	1	1	8
77.	4	4	4	4	4	20
78.	4	4	4	4	3	19
79.	4	4	4	4	3	19
80.	4	4	5	4	4	21
81.	4	4	5	5	5	23
82.	4	4	4	5	4	21
83.	4	3	4	4	4	19
84.	4	5	4	5	4	22
85.	4	5	5	5	4	23
86.	4	4	4	5	5	22
87.	4	5	5	5	4	23
88.	4	4	5	5	4	22
89.	4	4	4	4	3	19
90.	4	4	4	4	4	20

91.	4	4	4	4	3	19
92.	4	4	4	4	4	20
93.	4	5	5	3	3	20
94.	4	4	4	4	3	19
95.	4	3	4	4	4	19
96.	4	5	5	5	4	23
97.	4	4	4	4	4	20
98.	4	4	4	4	4	20
99.	4	5	4	5	3	21
100.	4	4	3	3	3	17
101.	4	5	5	4	4	22
102.	4	4	4	4	4	20
103.	4	4	4	4	4	20
104.	4	4	4	4	4	20
105.	4	1	2	1	4	12
106.	4	5	5	5	4	23
107.	4	4	4	4	4	20
108.	4	4	5	4	5	22
109.	4	4	4	4	4	20
110.	4	5	5	5	5	24
111.	4	1	1	1	1	8
112.	4	4	4	4	4	20
113.	4	5	5	4	2	20
114.	4	4	4	4	5	21
115.	4	5	5	5	5	24
116.	4	4	5	4	4	21
117.	4	4	4	3	3	18
118.	4	5	5	5	5	24
119.	5	4	5	4	4	22
120.	5	4	4	4	3	20
121.	5	4	4	4	3	20
122.	5	3	3	4	3	18
123.	5	4	4	3	4	20
124.	5	2	4	4	4	19
125.	5	3	4	4	4	20
126.	5	3	4	4	3	19
127.	5	3	4	5	3	20
128.	5	3	5	4	4	21
129.	5	4	3	5	4	21
130.	5	3	5	5	4	22
131.	5	3	5	4	3	20
132.	5	3	4	5	3	20
133.	5	4	4	4	4	21
134.	5	4	4	4	4	21
135.	5	3	4	5	5	22
136.	5	3	5	5	4	22
137.	5	3	4	4	4	20

138.	5	4	4	4	3	20
139.	5	4	5	5	3	22
140.	5	4	4	4	4	21
141.	5	4	4	4	3	20
142.	5	4	4	4	3	20
143.	5	4	5	4	4	22
144.	5	4	5	4	3	21
145.	5	4	4	5	3	21
146.	5	4	4	4	3	20
147.	5	4	4	4	3	20
148.	5	4	4	4	3	20
149.	5	4	5	4	4	22
150.	5	3	4	4	4	20
151.	5	4	4	4	5	22
152.	4	4	4	4	4	20
153.	4	4	5	4	4	21
154.	4	3	5	5	5	22
155.	4	4	5	5	5	23
156.	5	4	4	4	4	21
157.	4	4	4	4	4	20
158.	4	4	5	4	4	21
159.	4	4	4	4	3	19
160.	3	4	4	4	3	18
161.	4	4	4	4	4	20
162.	3	4	4	4	3	18
163.	2	3	4	4	4	17
164.	5	4	4	4	4	21
165.	3	4	4	5	4	20
166.	4	3	5	5	5	22
167.	4	4	4	4	4	20
168.	4	4	5	5	3	21
169.	5	5	5	5	4	24
170.	4	4	4	4	4	20
171.	5	4	5	4	4	22
172.	5	4	4	5	4	22
173.	4	4	5	5	4	22

Lampiran 5

HASIL UJI VALIDITAS 10 RESPONDEN

VARIABEL KARAKTERISTIK INDIVIDU (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.512	.748*	.625	.495	.770**
	Sig. (2-tailed)		.130	.013	.053	.146	.009
	N	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.512	1	.732*	.620	.502	.799**
	Sig. (2-tailed)	.130		.016	.056	.139	.006
	N	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.748*	.732*	1	.893**	.563	.901**
	Sig. (2-tailed)	.013	.016		.001	.090	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.625	.620	.893**	1	.778**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.053	.056	.001		.008	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.495	.502	.563	.778**	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.146	.139	.090	.008		.003
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.770**	.799**	.901**	.921**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.006	.000	.000	.003	
	N	10	10	10	10	10	10

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

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

2. VARIABEL KERJASAMA TIM (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.622	.777**	.777**	.580	.817**
	Sig. (2-tailed)		.055	.008	.008	.079	.004
	N	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	.622	1	.833**	.833**	.889**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.055		.003	.003	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	.777**	.833**	1	1.000**	.889**	.977**
	Sig. (2-tailed)	.008	.003		.000	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.777**	.833**	1.000**	1	.889**	.977**
	Sig. (2-tailed)	.008	.003	.000		.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.580	.889**	.889**	.889**	1	.924**
	Sig. (2-tailed)	.079	.001	.001	.001		.000
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.817**	.907**	.977**	.977**	.924**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

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

3. VARIABEL KOMUNIKASI (X3)

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.563	.873**	.703*	.764*	.929**
	Sig. (2-tailed)		.090	.001	.023	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.563	1	.430	.430	.645*	.763*
	Sig. (2-tailed)	.090		.214	.214	.044	.010
	N	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.873**	.430	1	.481	.667*	.801**
	Sig. (2-tailed)	.001	.214		.159	.035	.005
	N	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.703*	.430	.481	1	.444	.797**
	Sig. (2-tailed)	.023	.214	.159		.198	.006
	N	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.764*	.645*	.667*	.444	1	.808**
	Sig. (2-tailed)	.010	.044	.035	.198		.005
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.929**	.763*	.801**	.797**	.808**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.005	.006	.005	
	N	10	10	10	10	10	10

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

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

4. VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.579	.535	.802**	.743*	.838**
	Sig. (2-tailed)		.079	.111	.005	.014	.002
	N	10	10	10	10	10	10
Y.2	Pearson Correlation	.579	1	.905**	.722*	.646*	.848**
	Sig. (2-tailed)	.079		.000	.018	.044	.002
	N	10	10	10	10	10	10
Y.3	Pearson Correlation	.535	.905**	1	.667*	.638*	.828**
	Sig. (2-tailed)	.111	.000		.035	.047	.003
	N	10	10	10	10	10	10
Y.4	Pearson Correlation	.802**	.722*	.667*	1	.926**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.005	.018	.035		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.5	Pearson Correlation	.743*	.646*	.638*	.926**	1	.926**
	Sig. (2-tailed)	.014	.044	.047	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.838**	.848**	.828**	.946**	.926**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.003	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

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

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

Lampiran 6

HASIL UJI RELIABILITAS

VARIABEL KARAKTERISTIK INDIVIDU (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	5

VARIABEL KERJASAMA TIM (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	5

VARIABEL KOMUNIKASI (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	5

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	5

Lampiran 7

HASIL UJI KORELASI SEDERHANA DAN UJI KORELASI BERGANDA

- Hasil Uji Korelasi Sederhana 173 Responden

		Correlations			
		Karakteristik			
		Individu	Kerjasama Tim	Komunikasi	Kinerja
Karakteristik Individu	Pearson Correlation	1	.872**	.883**	.795**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	173	173	173	173
Kerjasama Tim	Pearson Correlation	.872**	1	.877**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	173	173	173	173
Komunikasi	Pearson Correlation	.883**	.877**	1	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	173	173	173	173
Kinerja	Pearson Correlation	.795**	.793**	.817**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	173	173	173	173

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

- Hasil Uji Korelasi Berganda 173 Responden

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.838 ^a	.702	.697	1.459	.702	132.588	3	169	.000

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kerjasama Tim, Karakteristik Individu

Lampiran 8

HASIL UJI REGRESI SEDERHANA DAN REGRESI BERGANDA

HASIL UJI REGRESI LINIER SEDERHANA

1. Variabel Karakteristik Individu (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.375	.702		11.923	.000
	Karakteristik Individu	.593	.035	.795	17.142	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Variabel Kerjasama Tim (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.737	.745		10.384	.000
	Kerjasama Tim	.610	.036	.793	17.001	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Variabel Komunikasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.465	.753		8.583	.000
	Komunikasi	.673	.036	.817	18.498	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.231	.723		8.619	.000
	Karakteristik Individu	.173	.074	.232	2.331	.021
	Kerjasama Tim	.180	.075	.234	2.413	.017
	Komunikasi	.335	.083	.407	4.022	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 9

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI (*Adj R Square*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.838 ^a	.702	.697	1.459	.702	132.588	3	169	.000

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kerjasama Tim, Karakteristik Individu

Lampiran 10

HASIL UJI HIPOTESIS

- Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.231	.723		8.619	.000
	Karakteristik Individu	.173	.074	.232	2.331	.021
	Kerjasama Tim	.180	.075	.234	2.413	.017
	Komunikasi	.335	.083	.407	4.022	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

- Hasil Uji F

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	846.917	3	282.306	132.588	.000 ^b
	Residual	359.835	169	2.129		
	Total	1206.751	172			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kerjasama Tim, Karakteristik Individu

Lampiran 11

Distribusi R Tabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 12

Distribusi T tabel

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Lampiran 13

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
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hisnatur Rohmah

NIM : 19510063

Jurusan : S1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu, Kerjasama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian *Sewing* di PT. Sumber Bintang Rejeki)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya.

Ungaran, 9 Juni 2023

Yang Menyatakan,

A 10,000 Rupiah Indonesian temporary stamp (Meterai Temporer) with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '10000', 'METRAI TEMPORER', and the serial number '2C703AJX040261865'.

Hisnatur Rohmah
NIM 19510063



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jum.at tanggal 9 bulan Juni tahun 2023 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No 123/A.I/6/VIII/2021 tanggal 18 September 2022 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos., SE.,M.M
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk.I./III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama

2. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE.,MBA
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk.I./III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Hisnatul Rohmah
NIM : 19510063
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Sewing Di PT. Sumber Bintang Rejeki)

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	23/10/ 2022	ACC Judul
2	Penyusunan Proposal Skripsi	9/11/2022 s.d 28/01/2023	Bab 1, 2, dan 3
3	Instrumen penelitian	19/02/2023	Uji Instrumen
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	18/10/2022	Ijin Penelitian
5	Pengumpulan Data	23/02/2023 s.d 8/04/2023	Tabulasi Data
6	Analisis Data	12/04/2023 s.d 15/04/2023	Olah Data
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	19/04/2023 s.d 31/05/2023	Bab 4 dan Bab 5

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Fajar Suryatama, S.Sos.,SE.,MM

Pembimbing Pendamping,

Pitaloka Dharma Ayu, SE.,MBA

Mengetahui
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, tanggal, 09 Juni tahun 2023 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS No 089/A.III/6/VI/2022 tanggal 09 bulan Juni tahun 2023 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, SE,MM
Jabatan Akademik : Lektor Kepala
Pangkat / Golongan: Penata III/C
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Fajar Suryatama, S.Sos., SE,MM
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk.I,III/b
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE, MBA
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk.I,III/b
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Hisnatu Rohmah
NIM : 19510063
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Sewing Di PT. Sumber Bintang Rejeki)

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 86.88 Equivalent = A

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Dr. Eka Handriani, SE,MM

Anggota,

Fajar Suryatama, S.Sos., SE,MM

Anggota,

Pitaloka Dharma Ayu, SE, MBA



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,

Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si