



**ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU,
KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian *Sewing* di PT. Pinnacle Apparels)

Skripsi:

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program sarjana ekonomi

Oleh :

Fajar Wahyu Miska Nanda Fitriyana

NPM : 20.5100.23

Dosen Pembimbing:

Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA.

NIDN : 0-6170288003

Nurmiyati, SE., MM

NIDN : 0-6030373-01

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE
SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)
2024**

PERSETUJUAN SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU,
KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian *Sewing* di PT. Pinnacle Apparels)

Oleh:

Fajar Wahyu Miska Nanda Fitriyana

NPM : 20.5100.23

Bahwa skripsi ini layak di ujikan. Telah mendapatkan persetujuan pada
tanggal 05-05-2024.....

Dosen Pembimbing Utama



Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA
NIDN: 0-6170288003

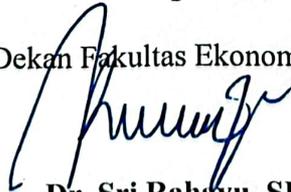
Dosen Pembimbing Pendamping



Nurmiyati, S.E., M.M
NIDN: 0-6030373-01

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Sri Rahayu, SE. M.Si.
NIDN : 06-060569-01

PENGESAHAN SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Karyawan Bagian *Sewing* di PT. Pinnacle Apparels)

Oleh:

Fajar Wahyu Miska Nanda Fitriyana

NPM : 20.5100.23

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada

Tanggal. *08.05.2024*.....

Tim Penguji
Ketua



M. Arif Rakhman, SE., M.E

NIDN: 0-6140687-02

Anggota



Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA
NIDN: 0-6170288003

Anggota



Nurmiyati, S.E., M.M
NIDN: 0-6030373-01

ABSTRAK

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antar pekerja dengan atasannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan yang mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara adil antara pegawai, pimpinan dan organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan terencana, standar kompetensi yang di setujui bersama. Jadi, sangat jelas bahwa untuk mencapai suatu kinerja yang tinggi dan maksimal, maka sinergi antara orang dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting sehingga kinerja menjadi meningkat dan proses produksi menjadi lancar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik, Individu Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pinnacle Apparels.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Penelitian dilakukan di PT. Pinnacle Apparels. dengan jumlah populasi berjumlah 210 orang dengan jumlah sampel 138 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi, regresi, uji determinasi, uji hipotesis dengan uji t dan uji f.

Hasil analisa menunjukkan nilai t_{hitung} variabel karakteristik individu adalah sebesar $(4.645) > t_{tabel} (1.977)$ dan nilai signifikan $(0,000 < 0,05)$ yang artinya bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Pinnacle Apparels. Variabel kerjasama tim menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $(4.601) > t_{tabel} (1.977)$ dan nilai signifikan $(0,000 < 0,05)$ yang artinya bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pinnacle Apparels. Variabel komunikasi menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $(3.189) > t_{tabel} (1,977)$ dan nilai signifikan $(0,002 < 0,05)$ yang artinya bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Pinnacle Apparels. Dari pengujian semua variabel independen secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} (37.340) > F_{tabel}$ sebesar $(2,67)$ dengan tingkat signifikan $(0,000 > 0,05)$, maka menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu, kerjasama tim dan komunikasi simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Pinnacle Apparels. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu, kerjasama tim dan komunikasi berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan

Kunci : karakteristik individu, kerjasama tim dan komunikasi kinerja

ABSTRACT

Performance management is management about creating relationships and ensuring effective communication between workers and their superiors. Performance is the result of work that has a strong relationship with the company's strategic goals. Managing performance should be carried out fairly between employees, leaders and the organization through understanding and explaining work within a framework of planned goals and mutually agreed competency standards. So, it is very clear that to achieve high and maximum performance, synergy between people in a company becomes very important so that performance increases and the production process runs smoothly. The purpose of this research is to determine the influence of individual characteristics, teamwork and communication on employee performance at PT. Pinnacle Apparels.

The research method used is an associative approach with data collection techniques using questionnaires. The research was conducted at PT. Pinnacle Apparels. with a population of 210 people with a sample size of 138 respondents. The data analysis used is correlation analysis, regression, determination test, hypothesis testing with the t test and f test.

The results of the analysis show that the t_{count} value for individual characteristic variables is $(4,645) > t_{table} (1,977)$ and the value is significant $(0.000 < 0.05)$, which means that individual characteristics have a positive and significant effect on the performance variables of PT employees. Pinnacle Apparels. The teamwork variable produces a t_{count} value of $(4,601) > t_{tabel} (1,977)$ and a significant value $(0.000 < 0.05)$, which means that the teamwork variable has a positive and significant effect on the performance of PT employees. Pinnacle Apparels. The communication variable produces a t_{count} value of $(3,189) > t_{table} (1.977)$ and a significant value $(0.002 < 0.05)$, which means that the communication variable has a significant effect on the performance variable of PT employees. Pinnacle Apparels. From testing all independent variables simultaneously, the value of $F_{count} (37,340) > F_{table}$ is (2.67) with a significant level of $(0.000 > 0.05)$, indicating that the variables of individual characteristics, teamwork and simultaneous communication have a significant effect. on PT employee performance variables. Pinnacle Apparels. From the research results it can be concluded that the variables of individual characteristics, teamwork and communication have a partial and simultaneous effect on employee performance

Keywords: work stress, job description, and job satisfaction performance

KATA PENGANTAR

Dengan kerendahan hati dan ucapan puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan karunia hikmat dan pengetahuan serta bimbingan Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA KARYAWAN BAGIAN SEWING DI PT. PINNACLE APPARELS ”**

Penulisan ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis UNDARIS. Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan, motivasi dan perhatian dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi penulis. Tidak ada sesuatu yang patut penulis berikan selain ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Hono Sejati, SH., M.Hum selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE. M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
3. Ibu Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA selaku Dosen pembimbing pertama yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, bimbingan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Nurmiyati, SE. M.M selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan arahan, nasehat dan bimbingan dengan penuh perhatian dan kesabaran bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan skripsi ini.

5. Seluruh dosen, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.
6. Seluruh teman – teman Program Studi S-1 Ekonomi angkatan 2020 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran yang telah memberikan motivasi dan semangat penulis selama penulisan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna mengingat kemampuan dan pengetahuan penulis yang sangat terbatas. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan.

Ungaran 08 Mei 2024


Fajar Wahyu Miska Nanda Fitriyana

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Kebahagiaan Ibu di atas kebahagiaanku
Motivasiku, Semangatku, Tujuananku ialah
membahagiakan membanggakan Ibu

[FajarWahyuMiskaNF]

Menjadi diri sendiri.

[FajarWahyuMiskaNF]

PERSEMBAHAN

1. Allah SWT memberikan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Saya sendiri, karena telah berjuang dan bertahan sampai saat ini serta mampu barada sampai pada titik sekarang ini, meski banyak melewati tetesan air mata
3. Pintu Surga, Ibu Sulasmi selaku ibu kandung saya yang senantiasa memberikan doa secara lahir dan batin serta semangat di setiap saat, di setiap langkahku. Terimakasih untuk segala pengorbanan ibu perjuangan ibu untuk menghidupi penulis dan adek sendirian yang tak kenal lelah, perjuangan ibu motivasi terbesar ku, membahagiakan ibu tujuanku
4. Ayah Ngusman [Almarhum] selaku ayah kandung saya yang senantiasa memberikan doa serta semangat meski sudah berada di Surganya Allah SWT.
5. Didin Wahyu N,U selaku adek kandung saya yang senantiasa memberikan doa serta motivasi untuk bisa menjadi sosok kakak panutan yang baik. Terimakasih telah menjadi saudara terbaik
6. Muma Cipto Rifa'i calon suami yang senantiasa memberikan doa serta dukungan semangat dalam berbagai hal baik. Terimakasih telah menemani saya dari Maba sampai di titik sekarang, terimakasih untuk tempat saya berbagi dalam segala hal. Semoga Allah SWT selalu meridhoi serta merestui setiap langkah kita.
7. Segenap keluarga, sahabat dan teman - teman yang sudah menyemangati dan memberikan doa dalam penyelesaian skripsi ini.

DAFTAR ISI

	Halaman
Skripsi:	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
LAMPIRAN-LAMPIRAN	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Definisi Operasional	7
F. Sistematika Penulisan	9
BAB II	11
LANDASAN TEORI	11
A. Kajian Pustaka	11
1. Kinerja	11
2. Karakteristik Individu	16
3. Kerjasama Tim	20
4. Komunikasi	29
B. Penelitian Terdahulu	36
C. Kerangka Pikir	38

D. Hipotesis.....	39
BAB III	41
METODE PENELITIAN.....	41
A. Jenis dan Metode Penelitian.....	41
B. Lokasi Penelitian.....	41
C. Variabel dan Indikator Penelitian.....	42
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	43
E. Jenis Dan Sumber Data	45
F. Teknik Pengumpulan Data.....	46
G. Teknik Analisa Data.....	47
H. Analisis Data	51
BAB IV	60
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	60
A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian	60
B. Pembahasan.....	74
BAB V.....	79
KESIMPULAN DAN SARAN.....	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	83

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu.....	36
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian.....	41
Tabel 3.2 Hasil uji validitas seluruh variabel.....	46
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas seluruh variable.....	47
Tabel 3.4 Pedoman Interpretasi Korelasi.....	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	59
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja.....	59
Tabel 4.5 Hasil analisis Uji Korelasi Sederhana.....	60
Tabel 4.6 Hasil analisis Uji Korelasi Berganda.....	61
Tabel 4.7 Hasil analisis Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Karakteristik Individu.....	61
Tabel 4.8 Hasil analisis Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kerjasama Tim.....	62
Tabel 4.9 Hasil analisis Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Komunikasi.....	62
Tabel 4.10 Hasil analisis Uji Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel 4.11 Hasil analisis Uji Koefisien Determinasi.....	63
Tabel 4.12 Hasil analisis Uji t (Parsial).....	67
Tabel 4.13 Hasil analisis Uji F (Simultan).....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	36
Gambar 3.1 Uji Statistik T.....	54
Gambar 3.2 Uji Simultan F.....	55
Gambar 4.1 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1.....	68
Gambar 4.2 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2.....	69
Gambar 4.3 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3.....	70
Gambar 4.4 Kurva Statistik Uji f Hipotesis.....	71

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner.....	90
Lampiran 2	Tabulasi Uji Coba 10 Responden.....	94
Lampiran 3	Tabulasi 138 responden.....	95
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas	111
Lampiran 5	Hasil Uji Reabilitas.....	114
Lampiran 6	Hasil Identitas Responden.....	115
Lampiran 7	Hasil Uji Korelasi.....	119
Lampiran 8	Hasil Uji Regresi.....	120
Lampiran 9	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	122
Lampiran 10	Hasil Uji Statistik Uji	122
Lampiran 11	Titik Presentase Distribusi Uji t.....	123
Lampiran 12	Titik Presentase Distribusi Uji f.....	124

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan karyawan yang dapat berfikir untuk lebih maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai perusahaan berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam perusahaannya dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup yang lebih panjang. Salah satu aspek yang mampu mewujudkan tujuan itu adalah tersedianya sumber daya manusia yang produktif dan berdaya saing. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan percaya bahwa untuk mencapai keberhasilan harus mengupayakan kinerja semaksimal mungkin, baik kinerja individu ataupun kelompok yang akhirnya berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Didalam perusahaan tentunya berpengaruh antar departemen dalam perusahaan. Beberapa faktor produksi yang menunjang kegiatan produksi antara lain, adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) didalam perusahaan mempunyai peranan besar, dimana kinerja sangat menentukan performa perusahaan tersebut. Diperlukan pembinaan dan pelatihan tentang kinerja yang efektif demi kelancaran kegiatan produksi dalam perusahaan. Sudah seharusnya kinerja perlu diperhatikan secara adil, sehingga karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan

maksimal. Setiap perusahaan pasti akan melakukan suatu perubahan atau perbaikan guna memperlancar proses produksinya.

PT. Pinnacle Apparels adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang pembuatan pakaian jadi di wilayah Kabupaten Semarang. Perusahaan ini berusaha berkembang lebih besar dengan memperbanyak pekerja, agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada konsumen untuk mencapai keberhasilan komersial. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara adil antara pegawai, pimpinan dan organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan terencana, standar kompetensi yang di setujui bersama. Jadi, sangat jelas bahwa untuk mencapai suatu kinerja yang tinggi dan maksimal, maka sinergi antara orang dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting sehingga kinerja menjadi meningkat dan proses produksi menjadi lancar.

Pada dasarnya harapan semua karyawan yang berada dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah dapat menghasilkan kinerja yang tinggi dan ideal. Kinerja yang tinggi dari setiap pegawai merupakan hal yang diinginkan oleh semua perusahaan tujuannya untuk memberikan hasil yang maksimal, dimana karyawan itu dituntut untuk menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Menurut Marhawati, (2022) kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis

perusahaan yang dikelola. Kinerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan semakin baik. Diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia

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. Permasalahan kinerja yang di PT. Pinnacle Apparels menurut hasil pengamatan observasi yang dilakukan di tempat kerja. Hal ini dapat dilihat dari kualitas produk yang sering *reject* berganti *style* yang membuat *output* dan juga target ikut turun. Kerjasama dalam *line* juga kurang terkoordinir dikarenakan operator fokus pada prosesnya masing-masing. Hasil penelitian Zulkarnaen (2020) yang berjudul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar” mengatakan bahwa variabel kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor pertama dalam penelitian ini, yang mempengaruhi kinerja adalah karakteristik individu. Menurut Rahman (2020) karakteristik individu adalah sebuah watak yang melekat, sikap, perilaku, minat dan kemampuan yang memotivasi dan mempengaruhi perilaku individu dalam pengambilan keputusan di lingkungan kerja. Permasalahan yang terjadi di PT. Pinnacle Apparels tentang karakteristik individu adalah setiap masing-masing individu masih sering muncul sifat mementingkan pekerjaannya sendiri, padahal karyawan tersebut sudah bisa memberikan

tumpukan barang selanjutnya alangkah baiknya membantu terlebih dahulu agar barang produksi tidak menumpuk diproses selanjutnya dan supaya barang juga bisa segera di *output*. Sehingga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pinnacle Apparels. Hasil penelitian Huda (2018) yang berjudul “Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wismilak Inti Makmur Tbk Surabaya)” mengatakan bahwa variabel karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua dalam penelitian ini, yang mempengaruhi kinerja adalah kerjasama tim. sebagai kerjasama menggerakkan karyawan untuk berinteraksi yang hasilnya harus mempengaruhi kinerja tim. Kerjasama tim hakikatnya mempercepat pekerjaan agar cepat terselesaikan dengan dikerjakan secara kelompok. Permasalahan yang terjadi di PT. Pinnacle Apparels masih kurangnya interaksi di setiap proses, adanya ketidak kompak di *line* dan cenderung bekerja secara individual dalam menjalankan pekerjaannya sehingga membuat operator tersebut tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya yang seharusnya operator yang sudah bisa memberikan ke proses selanjutnya agar barang tidak tertinggal ke pengiriman. Menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pinnacle Apparels. Hasil penelitian Jaya (2022) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kerjasama Tim, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Pemasaran Di PT Victoria Care Tbk Cabang Surabaya)” mengatakan bahwa variabel kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga dalam penelitian ini, yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi. Menurut Sutrisno (2017) komunikasi adalah sebuah konsep yang mempunyai banyak arti. Makna komunikasi dapat dibedakan menjadi proses komunikasi sosial makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Para ilmuwan sosial menggunakan metode ini untuk penelitian biasanya fokus pada aktivitas manusia dan komunikasi itu terkait pesan dan perilaku. Permasalahan yang terjadi di PT. Pinnacle Apparels penerima pesan kurang mampu memahami pesan yang disampaikan, sehingga terjadi salah persepsi dalam menerima pesan dan komunikasi juga kurang berjalan dengan harmonis, hal ini ditunjukkan dengan kurangnya komunikasi ketika terjadi masalah di *line*, baik komunikasi antar operator, *leader*, ataupun supervisor Sehingga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pinnacle Apparels. Hasil penelitian Hartiwi (2019) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.Tambang Batubara Bukit Asam)”.mengatakan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian di atas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh Karakteristik, Individu Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pinnacle Apparels.**

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Pinnacle Apparels?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Pinnacle Apparels?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Pinnacle Apparels?
4. Apakah karakteristik individu, kerjasama tim dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Pinnacle Apparels?

C. Tujuan Penelitian

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

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

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Peneliti dapat memberikan sumbangan berupa pikiran untuk memperluas wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terhadap karakteristik individu, kerjasama tim dan komunikasi pada PT. Pinnacle Apparels.
- b. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan landasan dan untuk menambah pengetahuan bagi penelitian yang akan datang sebagai wawasan mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja.

2. Manfaat bagi perusahaan

Bagi perusahaan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi perusahaan yang berguna agar perusahaan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. 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

Menurut Sugiyono (2016) definisi operasional adalah penentuan atau sifat yang akan di pelajari sehingga menjadi variabel yang dapat di ukur. Jadi dalam

pengertian tersebut definisi operasional di maksudkan untuk menghindari kesalah pahaman dan perbedaan penafsiran yang berkaitan dengan istilah-istilah dalam judul proposal skripsi. Berikut merupakan deskripsi operasional yang tertuang di dalam penelitian ini :

1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Marhawati, (2022) kinerja Karyawan adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

2. Karakteristik Individu (X_1)

Menurut Rahman (2020) karakteristik individu adalah sebuah watak yang melekat, sikap, perilaku, minat dan kemampuan yang memotivasi dan mempengaruhi perilaku individu dalam dalam pengambilan keputusan di lingkungan kerja

3. Kerjasama Tim (X_2)

Menurut Anggraeni (2023) mendefinisikan kerjasama tim sebagai kerjasama menggerakkan karyawan untuk berinteraksi yang hasilnya harus mempengaruhi kinerja tim. Kerjasama tim hakikatnya mempercepat pekerjaan agar cepat terselesaikan dengan dikerjakan secara kelompok.

4. Komunikasi (X_3)

Menurut Sutrisno (2017) komunikasi adalah sebuah konsep yang mempunyai banyak arti. Makna komunikasi dapat dibedakan menjadi proses komunikasi sosial

makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Para ilmuwan sosial menggunakan metode ini untuk penelitian biasanya fokus pada aktivitas manusia dan komunikasi itu terkait pesan dan perilaku.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan proposal 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 : METODOLOGI 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

a. Pengertian Kinerja

Menurut Marhawati, (2022) menerangkan kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan 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 Kurniawan & Susanto (2021) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

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. Tujuan Dan Manfaat Kinerja

Menurut 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.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Armstrong (2012) 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 Mangkunegara (2016), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Pendidikan yang memadai

untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka karyawan tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi pegawai terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Marhawati, (2022) 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

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.

5. Inisiatif

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

Menurut Mangkunegara (2017) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu :

a. Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

b. Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

c. Dapat tidaknya diandalkan

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat yang tinggi.

d. Komunikasi

Suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengelolaan pesan yang terjadi didalam diri seseorang dan atau diantara dua atau lebih dengan tujuan tertentu.

e. Karakteristik Individu

Suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi, serta menerima barang dan jasa serta pengalaman.

2. Karakteristik Individu

a. Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Rahman (2020) karakteristik individu adalah sebuah watak yang melekat, sikap, perilaku, minat dan kemampuan yang memotivasi dan mempengaruhi perilaku individu dalam dalam pengambilan keputusan di lingkungan kerja. Sedangkan, Menurut Mauledy (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 (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, 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.

c. Status Perkawinan

Status perkawinan adalah ikatan lahr 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 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.

c. Prinsip-Prinsip Karakteristik Individu

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

- 1) Manusia berbeda perilakunya dikarenakan kemampuannya tidak sama.
- 2) Manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda.
- 3) Orang berpikir tentang masa depan dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak.
- 4) Seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya.
- 5) Seseorang mempunyai reaksi-reaksi antara senang dan tidak senang.
- 6) Banyak faktor yang mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang.

d. Indikator-Indikator Karakteristik Individu

Rahman (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.

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 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.

5. Nilai

Sesuatu yang dijunjung tinggi dan dapat menjadi tolak ukur.

3. Kerjasama Tim

a. Pengertian Kerjasama Tim

Menurut Anggraeni (2023) mendefinisikan kerjasama tim sebagai kerjasama menggerakkan karyawan untuk berinteraksi yang hasilnya harus mempengaruhi kinerja tim. Kerjasama tim hakikatnya mempercepat pekerjaan agar cepat terselesaikan dengan dikerjakan secara kelompok. Sedangkan Menurut 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.

Habibie (2017) berpendapat bahwa kerjasama tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi 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 (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. Tujuan Kerjasama Tim

Menurut Menurut Funali (2014) tujuan dari bekerjasama ialah dapat mengembangkan tingkat pemikiran yang tinggi, keterampilan komunikasi yang penting, meningkatkan minat, percaya diri, kesadaran bersosial dan sikap toleransi terhadap perbedaan individu. Dalam kerjasama, kita memiliki kesempatan mengungkapkan gagasan, mendengarkan pendapat orang lain, serta bersama-sama membangun pengertian, menjadi sangat penting dalam belajar karena memiliki unsur yang berguna menantang pemikiran dan meningkatkan harga diri seseorang.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Menurut 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.

d. Manfaat Kerjasama Tim

Menurut Panggiki (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 karean

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

e. Ciri-Ciri Kerjasama Tim

Menurut Robbins 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.

f. Jenis-Jenis Kerjasama Tim

Menurut 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.

g. Tipe- Tipe Tim

Menurut 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.

h. Aspek Kerjasama Tim

Menurut 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.

i. Membangun Kerjasama Di Tempat Kerja

Menurut Sutisna (2018) cara membangun kerjasama di tempat kerja antara lain :

1. Harus memiliki tujuan yang jelas
2. Membangun kepercayaan
3. Membuat kegiatan untuk mendekatkan anggota tim
4. Ciptakan sistem penghargaan
5. Kompetensi anggota tim
6. Lakukan pemeriksaan secara rutin

j. Indikator-Indikator Kerjasama Tim

Menurut Anggraeni (2023) 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.

4. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Menurut Sutrisno (2017) komunikasi adalah sebuah konsep yang mempunyai banyak arti. Makna komunikasi dapat dibedakan menjadi proses komunikasi sosial makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Para ilmuwan sosial menggunakan metode ini untuk penelitian biasanya fokus pada aktivitas manusia dan komunikasi itu terkait pesan dan perilaku. Sedangkan 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. 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 dan 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. Sedangkan Najati (2022) juga berpendapat bahwa komunikasi bukan hanya sebagai alat penyampaian informasi kepada orang lain, tetapi sebagai sarana pengkoordinasian segala aktifitas perusahaan. Pramiti (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.

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. Komunikasi didalam suatu pekerjaan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja.

b. Tujuan Komunikasi

Menurut Effendy (2017) dalam berkomunikasi, komunikator pasti memiliki suatu tujuan tertentu. Tujuan dari komunikasi dibagi menjadi empat yaitu :

1. Mengubah sikap (*to change the attitude*)
2. Mengubah opini/pendapat (*to change the opinion*)
3. Mengubah perilaku (*to change the behavior*)
4. Mengubah masyarakat (*to change the society*)

c. Unsur-Unsur Utama Komunikasi

Menurut 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.

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.

d. Fungsi-Fungsi Komunikasi

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

a) 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.

b) 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.

c) Pengungkapan emosi

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

d) Informasi

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

e. Bentuk-Bentuk Komunikasi

Menurut Arifin (2019) bentuk-bentuk komunikasi dikelompokkan sebagai berikut :

1. 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.
2. Pembicaraan lewat telepon, panggilan telepon bermanfaat untuk pengecekan cepat atau pengiriman dan penerimaan informasi, instruksi atau data.

f. 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.

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.

g. Indikator Komunikasi

Menurut Sutrisno (2017) indikator-indikator dalam komunikasi antara lain :

1. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang dimaksudkan oleh komunikator.

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,.

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 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1	Zulkarnaen (2020)	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan Karakteristik Individu secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2	Nurul Huda (2018)	Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wismilak Inti	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan Kerjasama Tim secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan

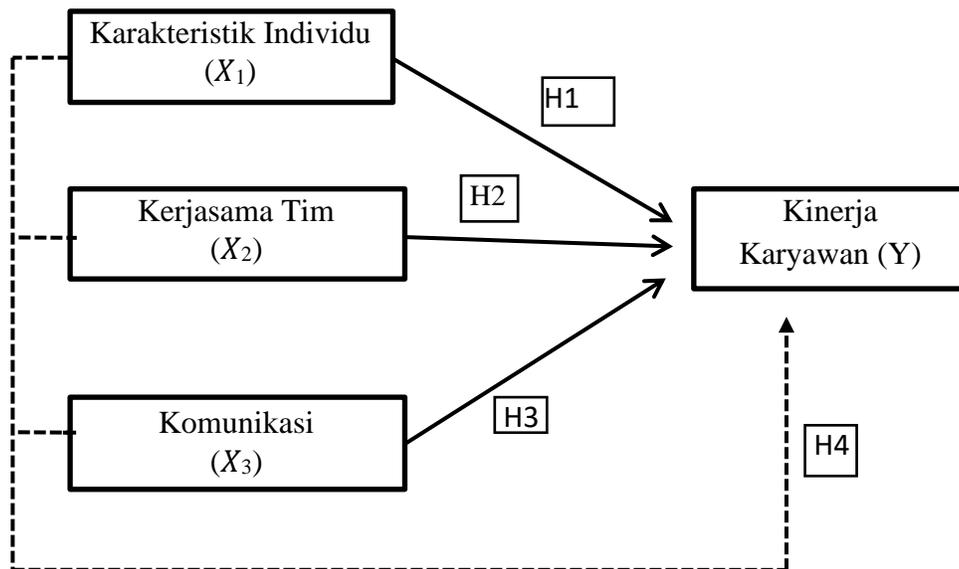
		Makmur Tbk Surabaya)		nilai Fhitung = 3.656 > Ftabel= 2,54 dengan taraf signifikansi 0,032 < 0,05 .
3	Vega Riya Jaya, (2022)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Kerjasama Tim, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Pemasaran Di PT Victoria Care Tbk Cabang Surabaya)	Analisis regresi linier berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kerjasama Tim terhadap kinerja.
4	Adi Amar Setiawan (2018)	Pengaruh Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Organisasi	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan sebesar 76,9% sedangkan 23,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.
5	Hartiwi Agustina <i>et al</i> (2019)	Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.Tambang Batubara Bukit Asam).	Analisis regresi linier berganda	Hasil tes yang dilakukan tes regresi simultan atau tes f menunjukkan bahwa komunikasidan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil tes parsial ttes hasil menunjukkan

				bahwa variabel komunikasi sebagian berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan
--	--	--	--	---

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu (2024)

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka pikir ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Kerangka pikir ini merupakan suatu argumentasi kita dalam merumuskan hipotesis. Dalam merumuskan suatu hipotesis, argumentasi kerangka berpikir menggunakan logika deduktif (untuk metode kuantitatif) dengan memakai pengetahuan ilmiah sebagai premis premis dasarnya.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Persial 
Simultan 

Keterangan :

Y = variabel dependen Kinerja Karyawan

X1 = variabel independen Karakteristik Individu

X2 = variabel independen Kerjasama Tim

X3 = variabel independen Komunikasi

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2016).

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

Ha₁: Ada pengaruh antara Karakteristik Individu (X1) terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Pinnacle Apparels.

Ho₁: Tidak ada pengaruh antara Karakteristik Individu (X1) terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Pinnacle Apparels.

Ha₂: Ada pengaruh antara Kerjasama Tim (X2) terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Pinnacle Apparels.

Ho₂: Tidak ada pengaruh antara Kerjasama Tim (X₂) terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Pinnacle Apparels.

Ha₃: Ada pengaruh antara Komunikasi (X₃) terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Pinnacle Apparels.

Ho₃: Tidak ada pengaruh antara Komunikasi (X₃) terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Pinnacle Apparels.

Ha₄: Ada pengaruh secara simultan antara Karakteristik Individu, Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Pinnacle Apparels.

Ho₄: Tidak ada pengaruh secara simultan antara Karakteristik Individu, Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Pinnacle Apparels.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian ini diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variable terikat). Dalam penelitian ini akan berupaya menjelaskan hubungan antar variabel karakteristik individu (X_1), kerjasama tim (X_2) dan komunikasi (X_3), dengan kinerja karyawan (Y) .

B. Lokasi Penelitian

Lokasi yang telah ditetapkan oleh peneliti yaitu PT. Pinnacle Apparels Jln Soekarno Hatta KM 31 dusun kutan RT 4 RW 2 Randu Gunting Bergas Kabupaten Semarang, Jawa Tengah 50661.

C. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2016).

Ada 2 variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung dan tidak dipengaruhi oleh variabel lain atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: karakteristik individu (X_1), kerjasama tim (X_2) dan komunikasi (X_3)

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah: kinerja karyawan (Y). Selanjutnya indikator yang digunakan sebagai acuan untuk memudahkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Likert
Karakteristik Individu (X_1)	1. Kemampuan 2. Kebutuhan 3. Sikap 4. Minat 5. Nilai Menurut Rahman (2020)	Skala Likert 1-5

Kerjasama Tim (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab bersama 2. Saling berkontribusi 3. Pengarahan kemampuan secara maksimal 4. Komunikasi yang efektif <p>Menurut Anggraeni (2023)</p>	Skala Likert 1-5
Komunikasi (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman 2. Kesenangan 3. Pengaruh pada sikap 4. Hubungan yang semakin baik 5. Tindakan <p>Menurut Sutrisno (2017)</p>	Skala Likert 1-5
Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif <p>Menurut Marhawati, (2022)</p>	Skala Likert 1-5

Sumber data di peroleh dari : Peneliti 2024

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 bagian *sewing* di PT. Pinnacle Apparels dengan jumlah karyawan sebanyak 210

2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukannya untuk populasi. Untuk itu sampel yang akan diambil dari populasi harus betul-betul *representative* atau mewakili Sugiyono (2016).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *purposive* dan *simple random sampling* dengan menggunakan Rumus Slovin. Rumus yang digunakan adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana: n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Kesalahan

Populasi N= 210 dengan asumsi tingkat kesalahan (e) = 5%, maka jumlah sampel yang harus digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak $n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{210}{1 + 210(0.05)^2} = 137,7$ dibulatkan menjadi 138 Jadi dari perhitungan diatas, untuk mengetahui ukuran sampel dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebanyak 138

E. Jenis Dan Sumber 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. Jenis Data

Hardani (2020) mengelompokkan jenis data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Jenis data kualitatif adalah data yang menunjukkan kualitas, bentuk angka non para metric (ordinal dan nominal). Data kualitatif dalam penelitian ini diambil dari identitas responden (jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.
- b. Jenis data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka *absolute (parametric)*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (*adjusted r square*), uji t dan f.

2. Sumber Data

Hardani (2020) mengelompokkan sumber data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Sumber data primer adalah data yang telah dikumpulkan secara langsung. Cara paling umum untuk mengumpulkan data primer untuk penelitian kuantitatif adalah penggunaan eksperimen dan survei. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari obyek yang diamati dan diteliti secara

langsung dengan melakukan pengadaaan data kepada populasi yang telah ditentukan melalui penyebaran kuesioner.

- b. Sumber data sekunder adalah data yang tersedia sebelumnya yang dikumpulkan dari sumber-sumber tidak langsung atau tangan kedua misalnya dari sumber-sumber tertulis milik pemerintah atau perpustakaan. Sumber data sekunder diperoleh dari buku, jurnal skripsi, catatan atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Dalam metode ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Kuesioner /Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat alat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut Sugiyono (2016) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrument yang dapat berupa pertanyaan. Dalam penelitian ini

menggunakan skala likert, maka jawaban responden dapat diberi skor atau nilai dengan interval 1 sampai dengan 5 skala pengukurannya sebagai berikut :

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transip, arsip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya. Dokumentasi dari asal dokumen yang artinya data yang diperoleh dari data dokumentasi dapat dimanfaatkan untuk mengetahui, menafsirkan bahkan meramalkan.

G. Teknik Analisa Data

Analisis data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesa sebagai bagian dari penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini berbasis perhitungan statistik dengan memanfaatkan Aplikasi SPSS versi 23. sebagai media perhitungan statistik.

Uji instrumen memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner Ghozali (2016). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23

Kriteria dalam pengujian validitas menurut Ghozali (2016) adalah : Jika r_{hitung} positif $> r_{tabel}$ maka item pertanyaan adalah valid. Jika r_{hitung} negatif $< r_{tabel}$ maka item pertanyaan adalah tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk tingkat signifikansi 5 % dari degree of freedom (df)= n-2, dalam hal menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

r = nilai koefisien korelasi antar item dan total

y = jumlah skor total (kinerja karyawan)

x = jumlah skor item (karakteristik individu X₁, kerjasama tim X₂ dan komunikasi X₃)

n = jumlah responden

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pernyataan yang diajukan.

Hasil r hitung dibandingkan r tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka item pernyataan adalah valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka item pernyataan adalah tidak valid.

Uji validitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian.

Tabel 3.2
Tabel Uji Validitas Data

Variabel	Item/kode	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	X1.1	0,979	0,230	Valid
	X1.2	0,951	0,230	Valid
	X1.3	0,934	0,230	Valid
	X1.4	0,984	0,230	Valid
	X1.5	0,951	0,230	Valid
Kerjasama Tim (X2)	X2.1	0,992	0,230	Valid
	X2.2	0,992	0,230	Valid
	X2.3	0,992	0,230	Valid
	X2.4	0,992	0,230	Valid
	X2.5	0,879	0,230	Valid
Komunikasi (X3)	X3.1	0,900	0,230	Valid
	X3.2	0,978	0,230	Valid
	X3.3	0,900	0,230	Valid
	X3.4	0,949	0,230	Valid
	X3.5	0,949	0,230	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	X4.1	0,989	0,230	Valid
	X4.2	0,989	0,230	Valid
	X4.3	0,989	0,230	Valid
	X4.4	0,989	0,230	Valid
	X4.5	0,852	0,230	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 23 (2024)

Berdasarkan sebagaimana tabel 3.2 diatas yang sudah diolah menggunakan SPSS versi 23 pada Lampiran 11 halaman 104 diketahui bahwa r hitung berkisar antara 0,852 – 0,992. tampak bahwa r_{hitung} lebih besar bila dibandingkan $r_{tabel} =$

0,230 Sehingga bisa disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah valid

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuesioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Uji reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Dimana :

r = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varians butir dan,

σ_t^2 = Total varian

Uji realibitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian sesungguhnya untuk menguji kelayakan intrumen (alat ukur) penelitian.

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Alpha Pembanding	Keterangan
1	Karakteristik Individu	0,978	0,70	Reliabel
2	Kerjasama Tim	0,983	0,70	Reliabel
3	Komunikasi	0,964	0,70	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,977	0,70	Reliabel

Sumber : Data yang diolah (2024)

Berdasarkan sebagaimana tabel 3.3 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* > 0,70, yang dapat diartikan bahwa kehandalan kuesioner yang diajukan kepada responden memiliki kekonsistenan dan dinyatakan *reliable*.

H. Analisis Data

1. Uji Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel terikat dengan variabel bebas (Ghozali,2016). Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23 Interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

Tabel 3.4
Interprestasi Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi	Interprestasinya
0,00 – 0,199	Hubungan korelasi sangat rendah
0,20 – 0,399	Hubungan korelasi rendah
0,40 – 0,599	Hubungan korelasi sedang
0,60 – 0,799	Hubungan korelasi kuat
0,80 – 1,000	Hubungan korelasi sangat kuat

Sumber data: data sekunder,2024

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi sederhana dan berganda penjelasannya sebagai berikut :

a. Analisis Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji dua variabel (satu variable bebas dan satu terikat) apakah ada hubungannya atau tidak. Perhitungan korelasi

seederhana dengan menggunakan pogram SPSS versi 23. Uji korelasi seederhana menggunakan rumus yang dapat dituliskan sebagai berikut:

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

Dimana :

r_{xy} = Nilai koefisien korelasi

y = Jumlah skor y (*organizational citizenship behavior*)

x = Jumlah skor x (karakteristik individu x_1 , kerjasama tim x_2 dan komunikasi x_3)

Koefisien korelasi seederhana yang dinyatakan dengan simbol “ r ” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Koefisien korelasi seederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara karakteristik individu (x_1), kerjasama tim (x_2) dan komunikasi (x_3) dengan kinerja karyawan (y) secara parsial.

b. Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara simultan antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat, serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi.

Uji korelasi berganda menggunakan program SPSS versi 23 dengan melihat nilai R pada determinasi. Uji korelasi berganda menggunakan rumus yang dapat dituliskan sebagai berikut :

$$R_{y \cdot X_1 X_2 X_3} = \sqrt{\frac{r^2 Y X_1 + r^2 Y X_2 + r^2 Y X_3 - 2 r Y X_1 r Y X_2 r Y X_3 r X_1 X_2 X_3}{1 - r^2 X_1 X_2 X_3}}$$

Dimana :

$R_{y \cdot X_1 X_2 X_3}$ = koefisien korelasi ganda antara variabel X_1, X_2, X_3 Secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx1} = koefisien korelasi X_1 dengan Y

r_{yx2} = koefisien korelasi X_2 dengan Y

r_{yx3} = koefisien korelasi X_3 dengan Y

r_{x1x2x3} = koefisien korelasi X_1, X_2, X_3

Koefisien korelasi berganda yang dinyatakan dengan simbol “R” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara karakteristik individu, kerjasama tim, komunikasi dan kinerja karyawan secara simultan.

2. Analisis Uji Regresi

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variable bebas dan variabel terikat Sugiyono (2016).

a. Regresi linier sederhana

Regresi linear sederhana dilakukan untuk mendapatkan gambaran bagaimana variabel independen yang meliputi (karakteristik individu X_1 , kerjasama tim X_2 dan komunikasi X_3) mempengaruhi variabel dependen yaitu

kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (Ghozali, 2018):

$$Y' = a + bx + e$$

Dimana :

Y' = Variabel terikat (kinerja karyawan Y).

X = Variabel bebas (karakteristik individu X₁, kerjasama tim X₂ dan komunikasi X₃)

a = Bilangan konstanta

b = Bilangan regresi

e = Tingkat kesalahan yang ditolelir (*error*)

Jika koefisien b bernilai positif, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat korelasi positif atau searah. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan variabel bebas diikuti dengan kenaikan atau penurunan variabel terikat. Sedangkan jika koefisien b bernilai negatif, maka menunjukkan arah yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain, setiap peningkatan variabel bebas akan diikuti dengan penurunan variabel terikat atau sebaliknya.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linear berganda dilakukan untuk mendapatkan gambaran bagaimana variabel independen yang meliputi (karakteristik individu X₁, kerjasama tim X₂ dan komunikasi X₃) mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (Ghozali, 2018):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana :

Y = Variabel kinerja karyawan

X₁ = Variabel karakteristik individu

X₂ = Variabel kerjasama tim

X₃ = Variabel komunikasi

a = Bilangan konstanta

b_{1,2,3} = Koefisien regresi

Penggunaan analisis ini karena mampu menginterpretasikan dan menjelaskan hubungan linier antara karakteristik individu, kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis Uji R² (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali,2016). Uji determinasi dalam penelitian ini untuk menguji seberapa jauh variabel bebas (karakteristik individu, kerjasama tim dan komunikasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23.

Kelemahan mendasar menggunakan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R Square pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat apabila nilai signifikansi < 0.05, atau t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh variabel X

terhadap variabel Y. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan kedalam model Ghozali (2016).

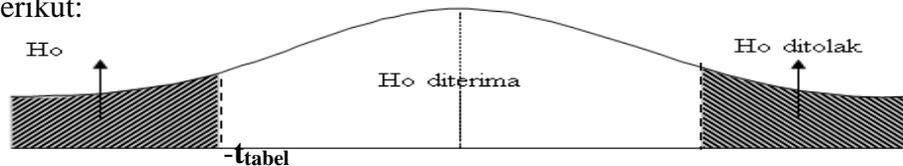
4. Pengujian Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan apabila nilai signifikansi < 0.05 , atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y dan penarikan kesimpulan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan 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 (Pengujian secara Parsial)

Uji *t* bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) yaitu karakteristik individu, kerjasama tim dan komunikasi terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. apabila nilai signifikansi < 0.025 , atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y (Maghfiroh & Djati, 2017).

Menurut Ghozali (2016) uji t digunakan untuk menguji signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Secara grafis uji t parsial disajikan dalam Gambar 3.1. Kriteria dalam pengujian t sebagai berikut:



Gambar 3.1. Uji t Parsial

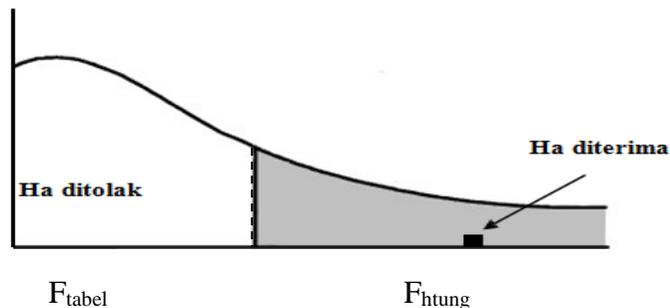
- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji dua arah).
 - a. $H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (karakteristik individu, kerjasama tim dan komunikasi secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)).
 - b. $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (karakteristik individu, kerjasama tim dan komunikasi) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- 2) Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$
- 3) Menentukan t_{hitung} dan tingkat signifikansi 0,005 di peroleh hasil dari pengolahan data melalui SPSS versi 23. Dikatakan signifikan jika $< 0,005$ dan dikatakan tidak signifikan jika $> 0,005$
- 4) Membuat kesimpulan

Apabila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat sig. $< 0,005$ maka H_0 ditolak atau menerima H_a , artinya ada pengaruh antara variabel bebas (karakteristik individu, kerjasama tim dan komunikasi) secara parsial

terhadap variabel terikat (kinerja karyawan dan apabila $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat sig. $> 0,005$ maka H_0 diterima atau menolak H_a , artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (karakteristik individu, kerjasama tim dan komunikasi) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

b. Uji F (Pengujian secara Simultan)

Menurut Ghozali (2016) uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi apabila nilai signifikansi < 0.05 , atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y hubungan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Kurva uji F simultan ini diilustrasikan dalam Gambar 3.2. Kriteria dalam pengujian F sebagai berikut :



Gambar 3.2 Uji Simultan

1. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji satu arah)
 - a. $H_0 = \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara antara variabel bebas (karakteristik individu, kerjasama tim komunikasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

b. $H_a = \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (karakteristik individu, kerjasama tim dan komunikasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

2. Menentukan F_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$
3. Menentukan F_{hitung} dan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh hasil dari pengolahan data melalui program SPSS versi 23. Dikatakan signifikan jika $< 0,05$ dan dikatakan tidak signifikan jika $> 0,05$
4. Membuat kesimpulan

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas (karakteristik individu, kerjasama tim dan komunikasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya karakteristik individu, kerjasama tim dan komunikasi secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian

PT Pinnacle Apparels unit 3 adalah perusahaan yang bergerak dibidang garment berorientasi ekspor dengan kepemilikan Warga Negara Asing (WNA). PT Pinnacle Apparels pertama kali beroperasi di Indonesia pada tahun 2002 dengan kantor pusat di Jakarta dan Unit Manufaktur di Semarang (Jawa Tengah). Pada tahun 2007, organisasi ini memperluas operasinya dan menambah unit manufaktur kedua di Semarang. PT Pinnacle Apparels menjalankan 2 unit maunfaktor dengan luas keseluruhan 150.000 kaki persegi yang menampung 1000 mesin dan memiliki kapabsitas sekitar 4 juta unit pertahun. Pabrik memproduksi casual women, fashion tops, dresses, dan formal shirt. PT Pinnacle Apparels Semarang unit 3 menggunakan struktur organisasi garis dan staff, karena pelaksanaan perintah berjalan secara vertikal, semua perintah diberikan kebawah melalui pimpinan, sehingga kewibawaan pimpinan tetap terjaga, manajer hanya memerlukan keahlian khusus dalam bidangnya dan fungsi-fungsi staf dilakukan oleh unit staf ahli menurut bidangnya. Sedangkan unit garis dapat memusatkan perhatiannya pada fungsi yang utama.

1. Deskripsi Responden

Deskripsi responden penelitian memberi gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan. Untuk mengetahui

gambaran umum responden dan selanjutnya hasil dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

a) Diskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden Penelitian			
NO	Kategori Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
1	Laki - laki	53	38%
2	Perempuan	85	62%
3	Jumlah	138	100%

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan jenis kelamin responden pada tabel 4.1 diatas menunjukkan dari 138 responden diperoleh hasil dominan jenis kelamin perempuan sejumlah 85 responden (62%), di ikuti jenis kelamin laki - laki 53 responden (38%).

b) Diskripsi responden berdasarkan usia

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden Penelitian			
No	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1	20-35	111	81%
2	36-50	17	12%
3	Lebih dari 50	10	7%
4	Jumlah	138	100%

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan usia responden pada tabel 4.2 diatas menunjukkan dari 138 responden dominan berusia 20-35 tahun diperoleh hasil 111 responden (81%), di ikuti 17 responden (12%) berusia 36-50 tahun, 10 responden (7%) berusia lebih dari Lebih dari 50

c) Diskripsi responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.3
Responden berdasarkan Pendidikan

Latar Belakang Pendidikan Penelitian			
No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
2	SMP	16	12%
3	SMA/SMK	120	87%
4	D-3	2	1%
5	Jumlah	138	100%

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan tingkat pendidikan responden pada tabel 4.3 di atas menunjukkan dari 138 responden dominan berpendidikan SMK/SMA diperoleh hasil 120 responden (87%), SMP di peroleh hasil 16 responden (12%) berpendidikan D-3 di peroleh hasil 2 responden (1%)

d) Diskripsi responden menurut berdasarkan lama berkerja

Tabel 4.4
Responden berdasarkan lama berkerja

Karakteristik responden berdasarkan lama berkerja			
No	Lama Berkerja	Responden	Presentase %
1	< Dari 5tahun	104	75%
2	5 - 10 tahun	31	23%
3	>10 tahun	3	2%
4	Jumlah	138	100

Sumber : Data diolah tahun 2024

Berdasarkan masa kerja responden pada tabel 4.4 di atas menunjukkan dari 138 responden dominan dengan lama bekerja < dari 5 tahun diperoleh hasil 104 responden (75%), 31 responden (23%) dengan lama bekerja 5-10 tahun, dan 3 responden (2%) dengan lama bekerja >10 tahun

2. Hasil Analisis Data

Hasil Analisis Data dibawah ini menggunakan Analisis kuantitatif. adalah suatu analisa yang digunakan untuk menganalisa atau membuktikan keterangan variabel yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara statistik yang meliputi estimasi dan penguji hipotesis yang berdasarkan suatu data atau sampel.

a. Korelasi Sederhana

Analisa korelasi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Karakteristik Individu (X_1), Kerjasama Tim (X_2), Komunikasi (X_3) secara parsial dengan Kinerja Karyawan (Y) PT. Pinnacle Apparels. Hasil olah data menggunakan SPSS 23 diperoleh sebagai berikut.

Tabel 4.5
Uji Korelasi Sederhana

		Correlations			
		Karakteristik Individu	Kerjasama Tim	Komunikasi	Kinerja Karyawan
Karakteristik Individu	Pearson Correlation	1	.231**	.485**	.530**
	Sig. (2-tailed)		.006	.000	.000
	N	138	138	138	138
Kerjasama Tim	Pearson Correlation	.231**	1	.351**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.006		.000	.000
	N	138	138	138	138
Komunikasi	Pearson Correlation	.485**	.351**	1	.517**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	138	138	138	138
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.530**	.478**	.517**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	138	138	138	138

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

1. Korelasi sederhana variabel Karakteristik Individu (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai korelasi sebesar 0,530 artinya hasil kuat dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,60–0,799, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 49. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Individu terdapat hubungan kuat terhadap terhadap Kinerja Karyawan.
2. Korelasi sederhana variabel Kerjasama Tim (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai korelasi sebesar 0,478 artinya hasil sedang dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40–0,599, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 49. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim terdapat hubungan sedang terhadap Kinerja Karyawan.
3. Korelasi sederhana variabel Komunikasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai korelasi sebesar 0,517 artinya hasil sedang dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,40–0,599, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 49. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi terdapat hubungan sedang terhadap Kinerja Karyawan.

b. Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Karakteristik Individu (X_1), Kerjasama Tim (X_2) Komunikasi (X_3) secara simultan dengan Kinerja Karyawan (Y) PT. Pinnacle Apparels. Hasil olah data menggunakan SPSS 23 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Analisis Uji Korelasi Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.455	.443	1.49370

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

Berdasarkan pada tabel 4.6 di atas dinilai korelasi berganda dapat di ketahui dari R sebesar 0,675 artinya hasil kuat dengan interpretasi berada di antara 0,60 – 0,799 dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 49. Jadi dapat di simpulkan bahwa variabel Karakteristik Individu, Kerjasama Tim, dan Komunikasi secara simultan terdapat hubungan kuat terhadap Kinerja Karyawan.

c. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh Karakteristik Individu (X_1), Kerjasama Tim (X_2) Komunikasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23:

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Karakteristik Individu
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.521	1.690		5.632	.000
	Karakteristik Individu	.570	.078	.530	7.285	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 9.521 + 0.570 X_1$$

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan dapat dituliskan, $Y = 9.521 + 0.570 X_1$. Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Karakteristik Individu terhadap kinerja pegawai bernilai positif, artinya jika Karakteristik Individu sama dengan 1 maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0.570 atau sebaliknya.

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kerjasama Tim

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.768	1.588		7.411	.000
	Kerjasama Tim	.456	.072	.478	6.340	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 11.768 + 0.456 X_2$$

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan dapat dituliskan, $Y = 11.768 + 0.456 X_2$. Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan bernilai positif, artinya jika Kerjasama Tim sama dengan 1 maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0.456 atau sebaliknya.

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Komunikasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.389	1.623		6.400	.000
	komunikasi	.520	.074	.517	7.052	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

$$Y = 10.389 + 0.520 X_3$$

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dapat dituliskan, $Y = 10.389 + 0.520 X_3$ Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan bernilai positif, artinya jika Komunikasi sama dengan 1 maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0.520 atau sebaliknya.

d. Regresi Linier Berganda

Analisa Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel Karakteristik Individu (X_1), Kerjasama Tim (X_2) Komunikasi (X_3) secara simultan dengan Kinerja Karyawan (Y) PT. Pinnacle Apparels. Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23.

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.995	1.875		1.064	.289
	Karakteristik Individu	.365	.079	.340	4.645	.000
	Kerjasama Tim	.300	.065	.314	4.601	.000
	Komunikasi	.244	.076	.242	3.189	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang mencerminkan pengaruh antara variabel Karakteristik Individu (X_1), Kerjasama Tim (X_2) Komunikasi (X_3) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Maka persamaan diatas dapat disimpulkan :

$$Y = 1.995 + 0,365 X_1 + 0,300 X_2 + 0,244 X_3$$

- 1) Nilai (constant) sebesar 1.995 dapat diartikan bahwa apabila variabel Karakteristik Individu (X_1), Kerjasama Tim (X_2) dan Komunikasi (X_3) tidak mengalami perubahan maka Kinerja Karyawan PT. Pinnacle Apparels akan mengalami perubahan sebesar 1.995.
- 2) Nilai koefisien regresi Karakteristik Individu (X_1) sebesar 0,365 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel (X_1) Karakteristik

Individu naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,365 satuan atau sebaliknya.

- 3) Nilai koefisien regresi Kerjasama Tim (X_2) sebesar 0,300 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel (X_2) Kerjasama Tim naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,300 saatau sebaliknya.tuan.
- 4) Nilai koefisien regresi Komunikasi (X_3) sebesar 0,244 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan variabel (X_3) Komunikasi naik satu satuan maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,244 satuan atau sebaliknya.

e. Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel Karakteristik Individu (X_1), Kerjasama Tim (X_2) Komunikasi (X_3) secara simultan dengan Kinerja Karyawan (Y) Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23 sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.455	.443	1.49370

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

Berdasarkan pada tabel 4.11 diatas, dapat diketahui besarnya nilai determinasi (*Adjusted R Square*) hasil hitungnya adalah sebesar 0.443. Nilai

tersebut menunjukkan bahwa Karakteristik Individu (X_1), Kerjasama Tim (X_2) Komunikasi (X_3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan PT. Pinnacle Apparels (Y) sebesar 44,3% dimana sisanya yaitu sebesar 55,7% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , dimana t_{hitung} diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t_{tabel} diperoleh dari t_{tabel} dengan ketentuan $df = n - k - 1$ atau $138 - 3 - 1 = 134$ sehingga diketahui t_{tabel} sebesar 1.977 Adapun hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.12:

Tabel 4.12
Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.995	1.875		1.064	.289
	Karakteristik Individu	.365	.079	.340	4.645	.000
	Kerjasama Tim	.300	.065	.314	4.601	.000
	Komunikasi	.244	.076	.242	3.189	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

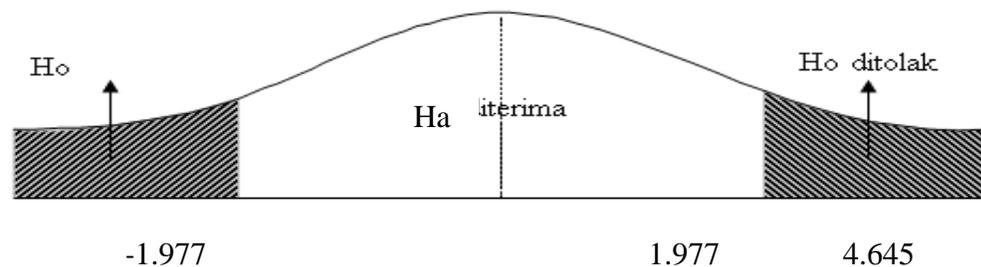
1) Pengujian hipotesis pertama (H_1)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu (X_1) terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinnacle Apparels (Y)

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu (X_1) terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinnacle Apparels (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel Karakteristik Individu (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4.645 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.977 ($4.645 > 1.977$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinnacle Apparels (Y) atau dapat dikatakan hipotesis pertama (H_a) dalam penelitian ini diterima dan H_0 ditolak.



Gambar 4.1
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1

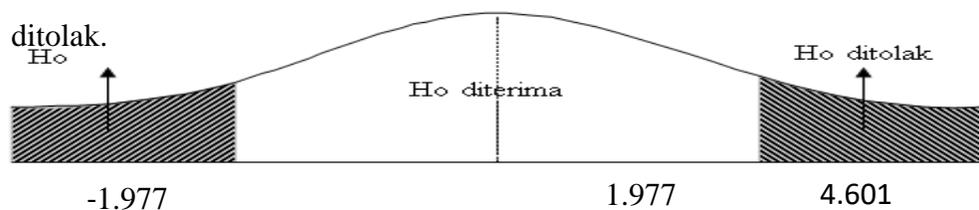
2) Pengujian hipotesis kedua (H_2)

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kerjasama Tim (X_2) terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinnacle Apparels (Y)

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara Kerjasama Tim (X_2) terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinnacle Apparels (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 didapatkan hasil bahwa variabel Kerjasama Tim (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4.601 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.977 ($4.601 > 1.977$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinnacle Apparels (Y) atau dapat dikatakan hipotesis kedua (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_o)



Gambar 4.2
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2

3) Pengujian hipotesis ketiga (H_3)

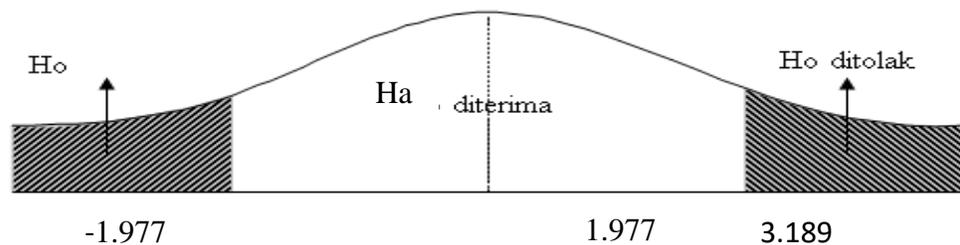
Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinnacle Apparels (Y)

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi (X_3) Kinerja Karyawan PT. Pinnacle Apparels (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 didapatkan hasil bahwa variabel Komunikasi (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3.189 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar

1.977 ($3.189 > 1.977$) dan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinnacle Apparels (Y) atau dapat dikatakan hipotesis ketiga (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_o) ditolak.



Gambar 4.3
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas (Karakteristik Individu, Kerjasama Tim dan Komunikasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan PT. Pinnacle Apparels) secara bersama - sama (simultan), pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) = $k = 3$ dan derajat bebas pembagi (df) = $n - k - 1 = 138 - 3 - 1 = 134$, sehingga diketahui F tabel sebesar 2.67. Adapun hasil dari pengujian F statistik dengan pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 23 dapat dilihat pada Tabel 4.13.

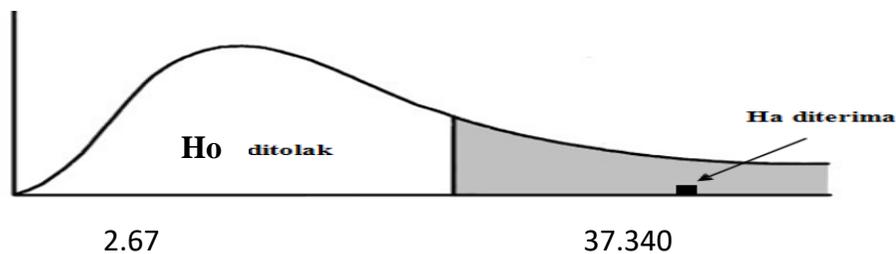
Tabel 4.13
Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249.931	3	83.310	37.340	.000 ^b
	Residual	298.974	134	2.231		
	Total	548.906	137			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan sebagaimana tabel 4.13 diatas, dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F_{hitung} sebesar yang lebih besar daripada F_{tabel} yaitu sebesar 2.67 ($37.340 > 2.67$) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel Karakteristik Individu, Kerjasama Tim dan Komunikasi secara bersama - sama berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinnacle Apparels. Dengan demikian hipotesis (H_a) dalam penelitian ini diterima dan (H_o) ditolak.



Gambar 4.5
Test signifikansi simultan F

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dibantu dengan pengolahan data SPSS versi 23 dapat diketahui secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh signifikan antara

Karakteristik Individu, Kerjasama Tim dan Komunikasi Kinerja Karyawan pada PT. Pinnacle Apparels.

Variabel Karakteristik Individu (X_1) terhadap Kinerja Karyawan mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,530. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan kuat dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 49 antara variabel Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat di lihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,40 – 0,599. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel Karakteristik Individu sebesar 0.570, artinya jika satuan Karakteristik Individu meningkat maka Kinerja Karyawan juga meningkat sebesar 0.570. Variabel Karakteristik Individu menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $4.645 > t_{tabel}$ sebesar 1.977 nilai tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel Karakteristik Individu (X_1) terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Rahman (2020) karakteristik individu adalah sebuah watak yang melekat, sikap, perilaku, minat dan kemampuan yang memotivasi dan mempengaruhi perilaku individu dalam dalam pengambilan keputusan di lingkungan kerja. Peneliti ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan Zulkarnaen (2020) mengatakan bahwa variabel Karakteristik Individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Kerjasama Tim (X_2) menunjukkan nilai korelasi sederhana Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan mempunyai hubungan positif dengan nilai

korelasi sebesar 0,478 Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi sedang dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 49 antara variabel Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,40 – 0,599. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel Kerjasama Tim sebesar 0,456 artinya jika satuan Kerjasama Tim meningkat maka Kinerja Karyawan juga meningkat sebesar 0,456 Variabel Kerjasama Tim menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $4.601 > t_{tabel}$ sebesar 1.977 nilai tingkat signifikansi sebesar $(0,000 < 0,05)$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kerjasama Tim (X_2) terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Anggraeni (2023) mendefinisikan kerjasama tim sebagai kerjasama menggerakkan karyawan untuk berinteraksi yang hasilnya harus mempengaruhi kinerja tim. Kerjasama tim hakikatnya mempercepat pekerjaan agar cepat terselesaikan dengan dikerjakan secara kelompok. Peneliti ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan Nurul Huda (2018) mengatakan bahwa variabel Kerjasama Tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Komunikasi (X_3) menunjukkan nilai korelasi sederhana Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,517 Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi kuat dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 49 antara variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,40 – 0,599.

Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi sebesar 0,520 artinya jika satuan Komunikasi meningkat maka Kinerja Karyawan juga meningkat sebesar 0,520. Variabel Komunikasi menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $3.189 > t_{tabel}$ sebesar 1.977 nilai tingkat signifikan sebesar $(0,002 < 0,05)$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel Komunikasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Sutrisno (2017) komunikasi adalah sebuah konsep yang mempunyai banyak arti. Makna komunikasi dapat dibedakan menjadi proses komunikasi sosial makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Para ilmuwan sosial menggunakan metode ini untuk penelitian biasanya fokus pada aktivitas manusia dan komunikasi itu terkait pesan dan perilaku. Hasil penelitian Hartiwi Agustina *et al* (2019) mengatakan bahwa variabel Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian mengenai Karakteristik Individu (X_1), Kerjasama Tim (X_2), dan Komunikasi (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pinnacle Apparels. F_{hitung} sebesar 37.340 yang lebih besar daripada F_{tabel} yaitu sebesar 2.67 (tabel distribusi F_{tabel}). Dari hasil tersebut $F_{hitung} (37.340) > F_{tabel} (2.67)$ nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya Karakteristik Individu (X_1), Kerjasama Tim (X_2), dan Komunikasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pinnacle Apparels. Hasil uji koefisien determinasi (Adj R) sebesar 0,447 Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini

mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 44,3% dimana sisanya yaitu 55,7% dijelaskan oleh faktor yang lain diluar penelitian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Karakteristik Individu, Kerjasama Tim, Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pinnacle Apparels, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu mempunyai hubungan dengan Kinerja Karyawan pada PT. Pinnacle Apparels dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,530 yang termasuk dalam kategori kuat. Karakteristik Individu berpengaruh Kinerja Karyawan pada PT. Pinnacle Apparels yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.570, nilai t_{hitung} sebesar 4.645 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.977 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$. Artinya Karakteristik Individu mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pinnacle Apparels.
2. Kerjasama Tim mempunyai hubungan dengan Kinerja Karyawan pada PT. Pinnacle Apparels dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,468 yang termasuk dalam kategori sedang. Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pinnacle Apparels yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,456, nilai t_{hitung} sebesar 4.601 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.977 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$. Artinya Kerjasama Tim

mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pinnacle Apparels.

3. Komunikasi mempunyai hubungan dengan Kinerja Karyawan pada PT. Pinnacle Apparels. dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,517 yang termasuk dalam kategori sedang Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pinnacle Apparels yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,520 nilai t_{hitung} sebesar 3.189 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.977 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 < taraf signifikansi 0,05. Artinya Komunikasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pinnacle Apparels.
4. Karakteristik Individu, Kerjasama Tim, dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pinnacle Apparels. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} 37.340 lebih besar daripada F_{tabel} 2,67 ($37.340 > 2.67$) dengan signifikan sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).
5. Hasil pengujian nilai koefisien determinasi ($Adj. R^2$) adalah sebesar 0,536. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Karakteristik Individu (X_1), Kerjasama Tim (X_2), dan Komunikasi (X_3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 55,7%, sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang berhasil dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. PT. Pinnacle Apparels 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. PT. Pinnacle Apparels 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. 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..
3. Dalam proses komunikasi, sampaikan informasi dalam bahasa yang jelas dan mudah dimengerti agar penerima pesan dapat memahami pesan yang disampaikan dan selalu membangun komunikasi baik ke atasan dan ke sesama rekan kerja agar tidak terjadi kesalahpahaman. Membangun komunikasi bisa dengan cara saling mengeluarkan keluh kesah yang dirasakan dalam pekerjaan melalui pelaksanaan

meeting. Dan jika terjadi masalah, dapat segera diselesaikan agar tidak menghambat proses produksi.

4. 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.
- Anggraeni, A., dan Agustiningsih, W. 2023. Pengaruh Kinerja dan Ukuran Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan dengan Pengungkapan Corporate social Responsibility sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(3).
- Adi Amar Setiawan. (2018) Pengaruh Kerja Sama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Organisasi pada Organisasi Pusat Studi Islam mahasiswa Universitas Mulawarman. *Jurnal PSIKOBORNEO*, Volume 6, Nomor 3, 2018: 535-546 ISSN 2477-2674 (online), ISSN 2477-2666 (cetak), ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id.
- Azhari, M. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bukhari Expres. *Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi*, 17, 71-78.
- Devi, N. K., Tewal, 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.

Effendy, 2017. Komunikasi Teori dan Praktek. Bandung: Remaja Rosdakarya

Fahmi. Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Mitra Wacana Media: Jakarta

Ghozali , I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS 23 .Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hartiwi (2019). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. OCEAN MEDIKA INDONESIA." *EKONOMI BISNIS* 29.1 (2023): 20-29.

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.

Huda, Nurul, and Arief Purwanto "Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wismilak Inti Makmur Tbk Surabaya)." *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)* 4.2 (2018).

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: Alfabeta.

- 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.
- 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).
- Kiswanto, M. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. JURNAL EKSIS, 6.
- 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.
- 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.
- Mangkunegara, A. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.
- Marhawati, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Jala Ammari Kota Makassar The Influence of Organizational Culture and Compensation on Employee Performance With Motivation as an Intervening Variable at Jala Ammari Hospital Makassar City (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- 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.
- 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.
- Sandewa, F. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kabupaten Banggai 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.
- Sutrisno, Edy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta, Kencana.
- 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

Zulkarnaen. (2020). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pembangunan Ekonomi.
Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi), 4(1), 316–332.

LAMPIRAN 1

ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian *Sewing* di PT. Pinnacle Apparels)

Ungaran,2024

Yth.

Bapak/Ibu/Saudara Responden

Di

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Darul Ulum Islamic Centre Ungaran GUPPI (UNDARIS), maka saya :

Nama : Fajar Wahyu Miska Nanda Fitriyana

NIM : 20.51.0123

Prodi : Manajemen (MSDM)

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU,
KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN BAGIAN *SEWING* DI PT. PINNACLE
APPARELS)**

Kuesioner ini diajukan untuk Karyawan Bagian *Sewing* di PT. Pinnacle Apparels Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini sehingga dapat membantu melengkapi data yang saya perlukan.

Atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Fajar Wahyu Miska Nanda Fitriyana

1. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : (boleh diisi atau tidak)
2. Usia : a. 20 – 35 tahun
b. 36 – 50 tahun
c. lebih dari 50 tahun
3. Jenis Kelamin : a. Pria
b. Wanita
4. Pendidikan Terakhir : SMP
SMA/SMK
Diploma
S-1

2. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat tidak setuju

3. DAFTAR PERTANYAAN

1. Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah diberikan.					
2	Saya dapat menjalin kerjasama dengan baik dengan sesama rekan kerja.					
3	Saya bisa mengerjakan pekerjaan lain tanpa harus disuruh oleh atasan ataupun sesama rekan kerja.					
4	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh Pemimpin/atasan					
5	Mengamati suatu pekerjaan yang sesuai dengan passion saya adalah hal yang menyenangkan					

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 keluarga					
3	Saya memiliki sifat yang terbuka sehingga dapat bekerjasama dengan Tim dalam mencapai tujuan.					
4	Memiliki minat yang tinggi terhadap					

	pekerjaan yang sedang dijalankan.					
5	Saya menerima peraturan perusahaan					

3. Kerjasama Tim (X2)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tanggung jawab secara bersama-sama untuk mencapai target					
2	Kurangnya partisipasi antar karyawan					
3	Minimnya kemahiran dalam mencapai tujuan target perusahaan					
4	Setiap anggota tim sadar akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan					
5	Menciptakan kerjasama tim yang solid secara bersama-sama dalam bertanggungjawab terhadap kualitas dan kuantitas kerja					

4. Komunikasi (X3)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat memahami pesan yang disampaikan oleh atasan ataupun rekan kerja.					
2	Pemahaman yang berhasil membuat komunikasi menyenangkan					
3	Komunikasi yang baik akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja					
4	Komunikasi yang berjalan dengan baik, dapat membuat hubungan antara atasan ataupun sesama rekan kerja terjalin semakin baik .					
5	Saya melakukan perintah yang disampaikan atasan dan rekan kerja					

LAMPIRAN 2

Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden

Karakteristik Individu X1						
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
1	5	4	5	5	5	24
2	5	5	5	5	5	25
3	5	4	5	4	4	22
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	5	24
6	5	5	5	5	4	24
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	2	2	2	2	2	10
10	5	5	5	5	5	25
Kerjasama Tim X2						
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
1	5	5	5	5	3	23
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	5	5	5	25
9	2	2	2	2	2	10
10	5	5	5	5	5	25
Komunikasi X3						
NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
1	4	5	5	5	5	24
2	3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	4	5	5	24
7	5	5	5	4	4	23
8	5	5	5	5	5	25

9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25
Kinerja Karyawan Y						
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	4	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25

LAMPIRAN 3

Tabulasi data 138 Responden

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	5	4	22
5	3	3	3	5	5	19
6	5	5	5	3	3	21
7	5	4	5	3	3	20
8	5	4	3	4	3	19
9	4	3	4	5	4	20
10	5	5	3	3	3	19
11	4	4	4	4	5	21
12	5	5	4	4	4	22
13	5	5	5	3	4	22
14	5	5	5	4	4	23
15	5	5	5	5	3	23

16	5	5	5	4	2	21
17	5	5	4	4	3	21
18	5	5	5	2	3	20
19	5	5	5	3	4	22
20	5	4	4	4	4	21
21	5	5	5	3	3	21
22	5	5	5	4	3	22
23	5	5	5	5	5	25
24	4	4	3	5	5	21
25	4	4	3	4	5	20
26	4	4	3	5	3	19
27	3	3	3	5	5	19
28	4	4	2	4	5	19
29	5	5	5	5	3	23
30	4	4	4	4	3	19
31	5	3	3	5	5	21
32	5	3	5	5	4	22
33	5	5	4	5	4	23
34	5	4	5	5	5	24
35	5	5	5	3	4	22
36	5	4	4	5	5	23
37	4	4	4	5	5	22
38	4	5	5	5	4	23
39	5	4	5	5	4	23
40	3	4	4	5	5	21
41	5	4	4	3	3	19
42	5	5	5	5	3	23
43	4	4	4	4	5	21
44	5	5	5	3	3	21
45	4	4	4	4	3	19
46	3	5	4	4	4	20
47	5	5	5	5	2	22
48	5	5	5	5	2	22
49	5	5	5	2	2	19
50	5	5	5	5	3	23
51	5	5	5	5	3	23

52	5	5	5	4	3	22
53	3	5	5	5	5	23
54	4	5	5	5	3	22
55	5	5	5	3	3	21
56	4	4	4	5	5	22
57	4	4	4	5	5	22
58	4	4	5	5	5	23
59	4	5	4	5	3	21
60	5	5	5	3	3	21
61	4	5	4	5	4	22
62	5	5	5	5	2	22
63	5	5	4	4	4	22
64	4	4	4	4	5	21
65	5	5	5	2	4	21
66	5	5	5	5	5	25
67	4	4	4	4	4	20
68	5	5	5	4	3	22
69	4	4	4	4	5	21
70	4	4	5	4	5	22
71	5	5	5	5	5	25
72	5	5	5	4	2	21
73	5	5	5	5	5	25
74	5	5	5	5	5	25
75	5	5	5	5	5	25
76	5	5	5	5	2	22
77	5	5	5	5	2	22
78	5	5	5	2	2	19
79	4	4	5	2	2	17
80	4	3	3	3	4	17
81	5	4	3	4	3	19
82	5	5	5	3	4	22
83	4	4	5	5	5	23
84	3	4	4	5	4	20
85	4	4	4	5	5	22
86	5	5	5	5	2	22
87	4	4	4	4	5	21

88	5	5	5	5	2	22
89	5	5	5	5	2	22
90	5	4	5	4	3	21
91	5	3	4	4	3	19
92	5	5	3	4	3	20
93	4	5	5	5	5	24
94	5	5	5	5	5	25
95	4	3	4	5	5	21
96	5	5	5	3	3	21
97	5	4	5	3	3	20
98	4	5	4	5	5	23
99	5	5	5	5	2	22
100	3	5	3	4	3	18
101	4	5	2	5	2	18
102	5	4	5	4	5	23
103	5	5	5	5	4	24
104	4	4	5	5	4	22
105	3	3	3	5	5	19
106	5	5	5	3	3	21
107	5	4	5	3	3	20
108	5	4	3	4	3	19
109	4	3	4	5	4	20
110	5	5	3	3	3	19
111	4	4	4	4	5	21
112	5	5	4	4	4	22
113	5	5	5	3	4	22
114	5	5	5	4	4	23
115	5	5	5	5	3	23
116	5	5	5	4	2	21
117	5	5	4	4	3	21
118	5	5	5	2	3	20
119	5	5	5	3	4	22
120	5	4	4	4	4	21
121	5	5	5	3	3	21
122	5	5	5	4	3	22
123	5	5	5	5	5	25

124	4	4	3	5	5	21
125	4	4	3	4	5	20
126	4	4	3	5	3	19
127	3	3	3	5	5	19
128	4	4	2	4	5	19
129	5	5	5	5	3	23
130	4	4	4	4	3	19
131	5	3	3	5	5	21
132	5	3	5	5	4	22
133	5	5	4	5	4	23
134	5	4	5	5	5	24
135	5	5	5	3	4	22
136	5	5	5	5	5	25
137	5	5	5	5	5	25
138	5	5	5	5	5	25
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	5	21
6	5	5	5	5	4	24
7	5	5	5	5	5	25
8	5	4	3	5	4	21
9	5	5	5	5	3	23
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	5	25
12	5	3	5	5	3	21
13	4	5	5	4	3	21
14	5	2	5	2	5	19
15	4	4	5	4	1	18
16	5	5	5	2	1	18
17	5	5	5	1	5	21
18	5	5	5	3	5	23
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25

21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	5	3	23
23	5	5	5	5	3	23
24	5	5	5	5	4	24
25	5	5	5	5	2	22
26	5	4	5	5	5	24
27	5	5	5	4	2	21
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	3	4	22
30	5	5	4	5	3	22
31	5	5	5	5	1	21
32	4	4	5	5	4	22
33	4	4	4	5	5	22
34	2	4	5	5	5	21
35	4	4	4	4	5	21
36	5	5	5	3	3	21
37	5	5	5	5	3	23
38	3	3	5	5	5	21
39	5	5	5	5	2	22
40	5	5	5	5	2	22
41	5	5	4	5	2	21
42	3	3	4	4	5	19
43	3	5	5	5	4	22
44	5	5	5	5	5	25
45	5	5	5	5	3	23
46	4	5	5	4	2	20
47	3	5	5	4	2	19
48	5	5	5	3	2	20
49	5	5	5	5	2	22
50	5	5	5	2	3	20
51	4	5	3	3	3	18
52	4	5	4	4	5	22
53	5	5	5	5	3	23
54	5	5	5	5	3	23
55	4	5	4	5	4	22
56	5	5	5	4	3	22

57	5	5	5	4	5	24
58	5	4	5	5	3	22
59	5	5	5	5	3	23
60	5	5	5	2	3	20
61	5	5	5	2	4	21
62	4	5	5	4	4	22
63	4	5	4	4	5	22
64	4	5	5	4	2	20
65	4	4	5	4	5	22
66	5	5	5	5	5	25
67	4	5	5	5	3	22
68	4	4	4	5	5	22
69	3	3	5	5	5	21
70	5	5	5	4	3	22
71	5	5	5	5	5	25
72	5	5	5	5	3	23
73	5	5	5	5	2	22
74	5	5	5	5	5	25
75	5	5	5	5	5	25
76	5	5	5	3	3	21
77	5	5	5	3	3	21
78	5	5	5	5	1	21
79	4	1	5	5	2	17
80	5	5	2	2	2	16
81	4	4	4	4	4	20
82	4	5	5	5	5	24
83	3	3	5	5	5	21
84	4	4	4	4	4	20
85	5	5	5	3	4	22
86	5	5	5	5	3	23
87	5	5	4	5	4	23
88	5	5	5	4	1	20
89	5	5	5	1	4	20
90	5	5	5	4	2	21
91	4	4	4	4	3	19
92	5	5	3	3	3	19

93	5	5	5	4	3	22
94	4	4	5	5	5	23
95	4	4	5	5	5	23
96	5	5	4	4	2	20
97	5	5	2	2	2	16
98	5	5	5	5	5	25
99	5	4	4	4	4	21
100	5	5	3	3	3	19
101	5	5	3	4	4	21
102	5	5	5	3	3	21
103	5	4	4	5	4	22
104	4	4	4	4	4	20
105	4	4	4	4	5	21
106	5	5	5	5	4	24
107	5	5	5	5	5	25
108	5	4	3	5	4	21
109	5	5	5	5	3	23
110	5	5	5	5	5	25
111	5	5	5	5	5	25
112	5	3	5	5	3	21
113	4	5	5	4	3	21
114	5	2	5	2	5	19
115	4	4	5	4	1	18
116	5	5	5	2	1	18
117	5	5	5	1	5	21
118	5	5	5	3	5	23
119	5	5	5	5	5	25
120	5	5	5	5	5	25
121	5	5	5	5	5	25
122	5	5	5	5	3	23
123	5	5	5	5	3	23
124	5	5	5	5	4	24
125	5	5	5	5	2	22
126	5	4	5	5	5	24
127	5	5	5	4	2	21
128	5	5	5	5	5	25

129	5	5	5	3	4	22
130	5	5	4	5	3	22
131	5	5	5	5	1	21
132	4	4	5	5	4	22
133	4	4	4	5	5	22
134	2	4	5	5	5	21
135	4	4	4	4	5	21
136	5	5	5	5	5	25
137	5	5	5	5	5	25
138	5	5	5	5	5	25
NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	4	2	21
5	4	5	5	4	3	21
6	5	5	5	2	2	19
7	4	4	5	4	3	20
8	5	5	5	4	2	21
9	4	4	4	4	5	21
10	5	4	5	5	2	21
11	5	5	5	5	2	22
12	5	5	5	5	3	23
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	3	23
15	5	4	5	2	4	20
16	5	4	4	5	2	20
17	5	4	5	3	3	20
18	3	4	5	5	5	22
19	5	5	5	5	2	22
20	5	5	5	1	1	17
21	4	5	4	5	5	23
22	4	3	5	5	4	21
23	4	4	4	5	5	22
24	5	5	5	5	5	25
25	4	3	4	5	5	21

26	5	5	5	3	3	21
27	5	4	5	4	4	22
28	5	5	5	5	3	23
29	5	5	4	5	5	24
30	5	5	5	5	3	23
31	5	5	5	3	2	20
32	5	5	5	5	5	25
33	2	5	5	5	4	21
34	5	5	5	5	4	24
35	5	5	5	5	3	23
36	5	5	5	5	3	23
37	5	5	5	5	2	22
38	4	4	4	4	5	21
39	5	5	5	5	2	22
40	5	5	5	2	3	20
41	5	5	5	5	4	24
42	4	4	4	4	4	20
43	4	3	5	4	2	18
44	5	5	5	5	3	23
45	5	5	5	4	4	23
46	5	5	5	5	5	25
47	5	5	5	5	4	24
48	5	5	5	5	5	25
49	5	5	5	3	3	21
50	5	5	5	2	3	20
51	4	4	5	4	5	22
52	4	5	5	3	4	21
53	5	4	5	4	5	23
54	5	5	5	5	3	23
55	5	5	5	3	5	23
56	5	5	5	3	3	21
57	5	5	5	4	3	22
58	5	5	5	5	3	23
59	5	5	5	3	5	23
60	5	5	5	3	3	21
61	5	5	5	2	4	21

62	5	5	5	5	2	22
63	5	5	5	5	3	23
64	5	4	5	5	3	22
65	5	5	5	5	3	23
66	5	5	5	5	5	25
67	5	5	5	3	4	22
68	5	4	5	4	5	23
69	5	5	5	5	2	22
70	5	4	4	4	5	22
71	5	5	5	5	5	25
72	4	4	4	4	5	21
73	4	4	4	5	5	22
74	5	5	5	5	4	24
75	5	5	5	5	5	25
76	3	3	5	5	5	21
77	5	5	2	2	5	19
78	5	5	5	1	2	18
79	5	5	1	2	5	18
80	3	5	5	3	1	17
81	3	5	5	3	3	19
82	5	5	5	5	5	25
83	5	5	5	5	3	23
84	5	3	5	4	3	20
85	5	2	5	4	5	21
86	5	5	5	5	2	22
87	5	5	5	2	2	19
88	5	5	5	2	5	22
89	5	4	5	3	1	18
90	5	5	5	2	2	19
91	5	5	4	5	2	21
92	5	5	5	2	2	19
93	5	4	5	4	4	22
94	5	5	5	5	5	25
95	5	5	5	5	3	23
96	5	5	5	2	3	20
97	5	5	5	2	2	19

98	5	5	5	5	5	25
99	5	5	5	5	3	23
100	5	5	5	3	3	21
101	5	4	5	5	2	21
102	4	4	4	5	5	22
103	5	5	5	5	5	25
104	5	5	5	4	2	21
105	4	5	5	4	3	21
106	5	5	5	2	2	19
107	4	4	5	4	3	20
108	5	5	5	4	2	21
109	4	4	4	4	5	21
110	5	4	5	5	2	21
111	5	5	5	5	2	22
112	5	5	5	5	3	23
113	5	5	5	5	5	25
114	5	5	5	5	3	23
115	5	4	5	2	4	20
116	5	4	4	5	2	20
117	5	4	5	3	3	20
118	3	4	5	5	5	22
119	5	5	5	5	2	22
120	5	5	5	1	1	17
121	4	5	4	5	5	23
122	4	3	5	5	4	21
123	4	4	4	5	5	22
124	5	5	5	5	5	25
125	4	3	4	5	5	21
126	5	5	5	3	3	21
127	5	4	5	4	4	22
128	5	5	5	5	3	23
129	5	5	4	5	5	24
130	5	5	5	5	3	23
131	5	5	5	3	2	20
132	5	5	5	5	5	25
133	2	5	5	5	4	21

134	5	5	5	5	4	24
135	5	5	5	5	3	23
136	5	5	5	5	5	25
137	5	5	5	5	5	25
138	5	5	5	5	5	25
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	3	5	3	21
5	4	4	4	4	4	20
6	5	4	3	3	4	19
7	3	3	5	5	4	20
8	4	4	2	5	5	20
9	5	3	5	5	4	22
10	5	5	4	4	2	20
11	5	2	4	5	5	21
12	4	4	5	5	2	20
13	4	4	4	5	5	22
14	5	5	5	5	3	23
15	4	4	4	3	5	20
16	5	3	5	5	3	21
17	3	4	5	5	5	22
18	5	5	5	4	4	23
19	4	5	5	5	5	24
20	5	5	4	5	5	24
21	5	5	3	5	4	22
22	5	5	5	5	3	23
23	4	4	5	4	4	21
24	5	5	5	5	3	23
25	4	4	5	5	4	22
26	4	4	5	4	5	22
27	5	5	5	5	3	23
28	5	5	5	5	5	25
29	3	3	5	5	5	21
30	3	3	5	5	5	21

31	5	5	5	5	1	21
32	5	4	4	4	3	20
33	4	4	5	5	5	23
34	5	5	5	5	5	25
35	4	4	5	5	4	22
36	5	5	5	5	2	22
37	5	2	5	5	2	19
38	5	5	5	4	2	21
39	5	5	5	4	3	22
40	5	5	5	5	3	23
41	5	4	4	4	2	19
42	3	3	5	5	5	21
43	5	5	4	4	5	23
44	5	5	5	5	3	23
45	4	5	4	5	4	22
46	5	4	5	4	4	22
47	5	5	5	5	5	25
48	5	5	5	3	4	22
49	4	4	4	4	5	21
50	5	5	2	3	3	18
51	5	5	5	2	3	20
52	5	5	5	4	3	22
53	5	5	5	5	5	25
54	5	4	4	5	5	23
55	5	5	5	3	3	21
56	5	5	5	3	3	21
57	5	4	4	5	4	22
58	5	4	3	5	5	22
59	5	5	5	5	3	23
60	3	5	5	5	5	23
61	5	5	4	5	4	23
62	4	5	5	5	2	21
63	5	5	4	4	4	22
64	5	5	5	5	4	24
65	5	5	5	4	4	23
66	4	4	4	4	5	21

67	5	5	4	3	3	20
68	5	5	5	5	2	22
69	5	5	3	5	3	21
70	5	5	5	5	4	24
71	5	5	5	5	5	25
72	5	5	5	5	3	23
73	5	5	5	4	3	22
74	5	5	5	5	4	24
75	5	5	5	5	5	25
76	4	3	5	5	5	22
77	5	4	4	4	3	20
78	3	3	3	4	4	17
79	5	5	2	2	3	17
80	3	4	2	2	4	15
81	5	4	5	2	2	18
82	5	5	5	5	3	23
83	5	5	5	5	4	24
84	4	3	5	5	2	19
85	5	5	5	5	3	23
86	5	5	2	5	5	22
87	5	5	5	5	2	22
88	4	4	5	5	2	20
89	5	5	5	3	2	20
90	5	5	4	3	3	20
91	3	3	4	4	5	19
92	5	5	5	2	3	20
93	5	5	5	5	5	25
94	5	5	5	5	5	25
95	4	5	5	5	4	23
96	5	3	3	5	4	20
97	4	4	4	4	4	20
98	4	5	4	5	5	23
99	5	5	5	3	3	21
100	4	4	2	4	5	19
101	4	4	2	4	2	16
102	5	5	4	4	4	22

103	5	5	5	5	5	25
104	5	5	3	5	3	21
105	4	4	4	4	4	20
106	5	4	3	3	4	19
107	3	3	5	5	4	20
108	4	4	2	5	5	20
109	5	3	5	5	4	22
110	5	5	4	4	2	20
111	5	2	4	5	5	21
112	4	4	5	5	2	20
113	4	4	4	5	5	22
114	5	5	5	5	3	23
115	4	4	4	3	5	20
116	5	3	5	5	3	21
117	3	4	5	5	5	22
118	5	5	5	4	4	23
119	4	5	5	5	5	24
120	5	5	4	5	5	24
121	5	5	3	5	4	22
122	5	5	5	5	3	23
123	4	4	5	4	4	21
124	5	5	5	5	3	23
125	4	4	5	5	4	22
126	4	4	5	4	5	22
127	5	5	5	5	3	23
128	5	5	5	5	5	25
129	3	3	5	5	5	21
130	3	3	5	5	5	21
131	5	5	5	5	1	21
132	5	4	4	4	3	20
133	4	4	5	5	5	23
134	5	5	5	5	5	25
135	4	4	5	5	4	22
136	5	5	5	5	5	25
137	5	5	5	5	5	25
138	5	5	5	5	5	25

LAMPIRAN 4

1. Hasil Uji Validitas Karakteristik Individu (X1)

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	Total
X1	Pearson Correlation	1	.904**	.946**	.946**	.904**	.979**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	.904**	1	.828**	.947**	.882**	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	.946**	.828**	1	.881**	.828**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.001	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	.946**	.947**	.881**	1	.947**	.984**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.904**	.882**	.828**	.947**	1	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.979**	.951**	.934**	.984**	.951**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

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

2. Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim (X2)

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	Total
X1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	1.000**	.809**	.992**

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.809**	.809**	.809**	.809**	1	.879**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.005	.005		.001
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.992**	.992**	.992**	.992**	.879**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	10	10	10	10	10	10

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

3. Hasil Uji Validitas Komunikasi (X3)

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	Total
X1	Pearson Correlation	1	.895**	.773**	.773**	.773**	.900**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.009	.009	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	.895**	1	.895**	.895**	.895**	.978**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	.773**	.895**	1	.773**	.773**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.009	.009	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	.773**	.895**	.773**	1	1.000**	.949**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.009		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.773**	.895**	.773**	1.000**	1	.949**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.009	.000		.000

N		10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.900**	.978**	.900**	.949**	.949**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N		10	10	10	10	10	10

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

4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	.764*	.989**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	1.000**	.764*	.989**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	.764*	.989**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1	.764*	.989**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.5	Pearson Correlation	.764*	.764*	.764*	.764*	1	.852**
	Sig. (2-tailed)	.010	.010	.010	.010		.002
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.989**	.989**	.989**	.989**	.852**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	
	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 5

HASIL UJI RELIABILITAS

1. Hasil Uji Reliabilitas karakteristik individu (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.978	5

2. Hasil Uji Reliabilitas kerjasama tim (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	5

3. Hasil Uji Reliabilitas komunikasi (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.964	5

4. Hasil Uji Reliabilitas kinerja karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.977	5

LAMPIRAN 6

IDENTITAS RESPONDEN 138

No	Jenis kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
1	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
2	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
3	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
4	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
5	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
6	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
7	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
8	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
9	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
10	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
11	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
12	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
13	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
14	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
15	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
16	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
17	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
18	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
19	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
20	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
21	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
22	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
23	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
24	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
25	Laki-laki	20-35	D-3	<5 tahun
26	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
27	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
28	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
29	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
30	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
31	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
32	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun

33	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
34	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
35	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
36	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
37	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
38	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
39	perempuan	36-50	SMA/SMK	<5 tahun
40	perempuan	36-50	SMA/SMK	<5 tahun
41	perempuan	36-50	SMA/SMK	<5 tahun
42	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
43	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
44	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
45	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
46	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
47	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
48	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
49	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
50	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
51	perempuan	36-50	SMP	<5 tahun
52	perempuan	36-50	SMP	<5 tahun
53	perempuan	36-50	SMP	<5 tahun
54	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
55	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
56	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
57	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
58	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
59	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
60	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
61	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
62	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
63	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
64	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
65	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
66	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
67	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
68	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
69	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
70	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun

71	perempuan	20-35	D-3	5-10 tahun
72	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
73	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
74	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
75	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
76	perempuan	20-35	SMA/SMK	5-10 tahun
77	perempuan	20-35	SMA/SMK	5-10 tahun
78	perempuan	20-35	SMA/SMK	5-10 tahun
79	perempuan	20-35	SMA/SMK	5-10 tahun
80	perempuan	20-35	SMA/SMK	5-10 tahun
81	perempuan	36-50	SMP	5-10 tahun
82	perempuan	36-50	SMP	5-10 tahun
83	perempuan	36-50	SMP	5-10 tahun
84	perempuan	36-50	SMP	5-10 tahun
85	perempuan	36-50	SMP	5-10 tahun
86	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	5-10 tahun
87	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	5-10 tahun
88	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	5-10 tahun
89	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	5-10 tahun
90	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	5-10 tahun
91	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	5-10 tahun
92	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	5-10 tahun
93	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	5-10 tahun
94	Laki-laki	36-50	SMA/SMK	5-10 tahun
95	Laki-laki	36-50	SMA/SMK	5-10 tahun
96	Laki-laki	36-50	SMA/SMK	5-10 tahun
97	Laki-laki	36-50	SMA/SMK	5-10 tahun
98	Laki-laki	36-50	SMA/SMK	5-10 tahun
99	Laki-laki	36-50	SMA/SMK	5-10 tahun
100	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	5-10 tahun
101	perempuan	>50	SMP	5-10 tahun
102	perempuan	>50	SMP	5-10 tahun
103	perempuan	>50	SMP	5-10 tahun
104	perempuan	>50	SMP	5-10 tahun
105	perempuan	>50	SMP	5-10 tahun
106	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
107	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
108	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun

109	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
110	Laki-laki	20-35	SMA	<5 tahun
111	Laki-laki	20-35	SMA	<5 tahun
112	Laki-laki	20-35	SMA	<5 tahun
113	Laki-laki	20-35	SMA	<5 tahun
114	Laki-laki	20-35	SMA	<5 tahun
115	Laki-laki	20-35	SMA	<5 tahun
116	Laki-laki	>50	SMP	>10 tahun
117	Laki-laki	>50	SMP	>10 tahun
118	Laki-laki	>50	SMP	>10 tahun
119	Laki-laki	>50	SMA/SMK	<5 tahun
120	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
121	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
122	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
123	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
124	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
125	perempuan	>50	SMA/SMK	<5 tahun
126	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
127	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
128	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
129	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
130	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
131	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
132	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
133	Laki-laki	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
134	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
135	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
136	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
137	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun
138	perempuan	20-35	SMA/SMK	<5 tahun

LAMPIRAN 7

UJI KORELASI SEDERHANA DAN KORELASI BERGANDA

1. Hasil Uji Korelasi Sederhana

		Correlations			
		Karakteristik Individu	Kerjasama Tim	Komunikasi	Kinerja Karyawan
Karakteristik Individu	Pearson Correlation	1	.231**	.485**	.530**
	Sig. (2-tailed)		.006	.000	.000
	N	138	138	138	138
Kerjasama Tim	Pearson Correlation	.231**	1	.351**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.006		.000	.000
	N	138	138	138	138
Komunikasi	Pearson Correlation	.485**	.351**	1	.517**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	138	138	138	138
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.530**	.478**	.517**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	138	138	138	138

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

2. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.455	.443	1.49370

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

LAMPIRAN 8

HASIL UJI REGRESI SEDERHANA DAN BERGANDA

1. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel karakteristik individu Terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Pinnacle Apparels

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.521	1.690		5.632	.000
	Karakteristik Individu	.570	.078	.530	7.285	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel kerjasama tim Terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Pinnacle Apparels

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.768	1.588		7.411	.000
	Kerjasama Tim	.456	.072	.478	6.340	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel komunikasi Terhadap kinerja karyawan bagian *sewing* di PT. Pinnacle Apparels

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.768	1.588		7.411	.000
	Kerjasama Tim	.456	.072	.478	6.340	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

4. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.995	1.875		1.064	.289
	Karakteristik Individu	.365	.079	.340	4.645	.000
	Kerjasama Tim	.300	.065	.314	4.601	.000
	Komunikasi	.244	.076	.242	3.189	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 9

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.455	.443	1.49370

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

LAMPIRAN 10

1. Hasil Uji Statistik T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.995	1.875		1.064	.289
	Karakteristik Individu	.365	.079	.340	4.645	.000
	Kerjasama Tim	.300	.065	.314	4.601	.000
	Komunikasi	.244	.076	.242	3.189	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Hasil Uji Statistik F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249.931	3	83.310	37.340	.000 ^b
	Residual	298.974	134	2.231		
	Total	548.906	137			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

LAMPIRAN 11

Titik Presentase Distribusi t

Pr	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.5	0.2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.002
1	100	307.768	631.375	1.270.620	3.182.052	6.365.674	31.830.884
2	0.8165	188.562	291.999	430.265	696.456	992.484	2.232.712
3	0.76489	163.774	235.336	318.245	454.07	584.091	1.021.453
4	0.7407	153.321	213.185	277.645	374.695	460.409	717.318
5	0.72669	147.588	201.505	257.058	336.493	403.214	589.343
6	0.71756	143.976	194.318	244.691	314.267	370.743	520.763
7	0.71114	141.492	189.458	236.462	299.795	349.948	478.529
8	0.70639	139.682	185.955	230.600	289.646	335.539	450.079
9	0.70272	138.303	183.311	226.216	282.144	324.984	429.681
10	0.69981	137.218	181.246	222.814	276.377	316.927	414.37
11	0.69745	136.343	179.588	220.099	271.808	310.581	402.47
12	0.69548	135.622	178.229	217.881	268.1	305.454	392.963
13	0.69383	135.017	177.093	216.037	265.031	301.228	385.198
14	0.69242	134.503	176.131	214.479	262.449	297.684	378.739
15	0.6912	134.061	175.305	213.145	260.248	294.671	373.283
16	0.69013	133.676	174.588	211.991	258.349	292.078	368.615
17	0.6892	133.338	173.961	210.982	256.693	289.823	364.577
18	0.68836	133.039	173.406	210.092	255.238	287.844	361.048
19	0.68762	132.773	172.913	209.302	253.948	286.093	357.94
20	0.68695	132.534	172.472	208.596	252.798	284.534	355.181
21	0.68635	132.319	172.074	207.961	251.765	283.136	352.715
22	0.68581	132.124	171.714	207.387	250.832	281.876	350.499
23	0.68531	131.946	171.387	206.866	249.987	280.734	348.496
24	0.68485	131.784	171.088	206.39	249.216	279.694	346.678
25	0.68443	131.635	170.814	205.954	248.511	278.744	345.019
26	0.68404	131.497	170.562	205.553	247.863	277.871	343.5
27	0.68368	131.37	170.329	205.183	247.266	277.068	342.103
28	0.68335	131.253	170.113	204.841	246.714	276.326	340.816
29	0.68304	131.143	169.913	204.523	246.202	275.639	339.624
30	0.68276	131.042	169.726	204.227	245.726	275	338.518
31	0.68249	130.946	169.552	203.951	245.282	274.404	337.49
32	0.68223	130.857	169.389	203.693	244.868	273.848	336.531
33	0.682	130.774	169.236	203.452	244.479	273.328	335.634

LAMPIRAN 12

Titik Presentase Distribusi t

Pr	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.5	0.2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.002
1	100	307.768	631.375	1.270.620	3.182.052	6.365.674	31.830.884
2	0.8165	188.562	291.999	430.265	696.456	992.484	2.232.712
3	0.76489	163.774	235.336	318.245	454.07	584.091	1.021.453
4	0.7407	153.321	213.185	277.645	374.695	460.409	717.318
5	0.72669	147.588	201.505	257.058	336.493	403.214	589.343
6	0.71756	143.976	194.318	244.691	314.267	370.743	520.763
7	0.71114	141.492	189.458	236.462	299.795	349.948	478.529
8	0.70639	139.682	185.955	230.600	289.646	335.539	450.079
9	0.70272	138.303	183.311	226.216	282.144	324.984	429.681
10	0.69981	137.218	181.246	222.814	276.377	316.927	414.37
11	0.69745	136.343	179.588	220.099	271.808	310.581	402.47
12	0.69548	135.622	178.229	217.881	268.1	305.454	392.963
13	0.69383	135.017	177.093	216.037	265.031	301.228	385.198
14	0.69242	134.503	176.131	214.479	262.449	297.684	378.739
15	0.6912	134.061	175.305	213.145	260.248	294.671	373.283
16	0.69013	133.676	174.588	211.991	258.349	292.078	368.615
17	0.6892	133.338	173.961	210.982	256.693	289.823	364.577
18	0.68836	133.039	173.406	210.092	255.238	287.844	361.048
19	0.68762	132.773	172.913	209.302	253.948	286.093	357.94
20	0.68695	132.534	172.472	208.596	252.798	284.534	355.181
21	0.68635	132.319	172.074	207.961	251.765	283.136	352.715
22	0.68581	132.124	171.714	207.387	250.832	281.876	350.499
23	0.68531	131.946	171.387	206.866	249.987	280.734	348.496
24	0.68485	131.784	171.088	206.39	249.216	279.694	346.678
25	0.68443	131.635	170.814	205.954	248.511	278.744	345.019
26	0.68404	131.497	170.562	205.553	247.863	277.871	343.5
27	0.68368	131.37	170.329	205.183	247.266	277.068	342.103
28	0.68335	131.253	170.113	204.841	246.714	276.326	340.816
29	0.68304	131.143	169.913	204.523	246.202	275.639	339.624
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217

LAMPIRAN 13

Titik Presentase Distribusi f

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
	118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.8	1.78
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.8	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.8	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.8	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.8	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.8	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.8	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.8	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.8	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.8	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.8	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.9	1.86	1.83	1.8	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.9	1.86	1.83	1.8	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.9	1.86	1.83	1.8	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.9	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.9	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.9	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.9	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74



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 BIMBINGAN PENYUSUNAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 08 Mei 2024 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS No 165/A.I/6/X/2023 tanggal 31 Agustus 2023 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.BA
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Nurmiyati, SE., M.M
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 : Fajar Wahyu Miska Nanda Fitriyana
NIM : 20510023
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Kerjasama tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karya bagian sewing bagian sewing di PT.Pinnacle Apparels)

NO	TAHAPAN	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	29 Oktober 2023	ACC judul
2	Penyusunan Proposal Skripsi	10 November 2023	Bimbingan bab 1
3	Instrumen Penelitian	10 November 2023	Bimbingan bab 1,2
5	Ijin Pelaksanaan Penelitian	15 November 2023	Bimbingan bab 1,2,3
6	Pengumpulan Data	29 Januari 2024	ACC Sidang proposal
7	Analisis Data	20 April 2024	Bimbingan bab 4&5
8	Penyusunan Laporan/Skripsi	08 Mei 2024	ACC Sidang Skripsi

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini

Pembimbing Utama,

Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.BA

Pembimbing Pendamping,

Nurmiyati, SE., M.M

Mengetahui
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,

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



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULMU 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, Jumat tanggal, 08 Mei 2024 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No 64/A.I/6/V/2024 tanggal 25 April 2024 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : M.Arif Rakhman,SE, M.E
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap :Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.BA
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda,Tk I.III/b
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap :Nurmiyati, SE., M.M
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata, Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota

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

Nama : Fajar Wahyu Miska Nanda Fitriyana

N I M 20510023

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Karakteristik Individu,Kerjasama tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyaan bagian sewing bagian sewing di PT.Pinnacle Apparels)

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 86,66 Equivalent = A

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

Ketua,

M.Arif Rakhman,SE, M.E

Anggota,

Pitaloka Dharma Ayu, SE., M.BA

Anggota,

Nurmiyati, SE., M.M

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,

Dr.Sri Rahayu SE.MSi

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fajar Wahyu Miska Nanda Fitriyana

Nim : 20510023

Mahasiswa Program :S1 Manajemen

Tahun Akademik : 2024

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Kerjasama tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan bagian sewing bagian sewing di PT.Pinnacle Apparels)

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

Ungaran 08 Mei 2024



Fajar wahyu Miska NF



**KARTU BIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNRARIS
PRODI MANAJEMEN**

Nama Mahasiswa : FAJAR WAHYU MISKA NANDA FITRIYANA
NIM : 20510023
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Pembimbing Utama : Pitaloka Dharma Ayu, SE.,MBA
Pembimbing Pendamping : Nurmiyati, SE.,MM
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Sewing PT. Pinnacle Apparels)

No	Tanggal Konsultasi	Keterangan Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	10/11/2023	Acc Judul	[Signature]
2	13/11/2023	Acc judul Lanjut BAB I	[Signature]
3	13/11/2023	Revisi BAB I	[Signature]
4			[Signature]
5			
6	2/12/2023	Revisi BAB I Lanjut BAB 2-3	[Signature]
7	2/12/2023	Revisi BAB I Lanjut BAB 2.	[Signature]
8	22/01/2024	Acc Bab 1-3	[Signature]
9			
10	25/02/2024	Sudah Acc Dosen Penguji Sempurna	
11		Pak M. Arif Rachman SE.MBA	
12	08/03/2024	Revisi BAB IV	[Signature]
13	17/03/2024	Revisi BAB IV Lanjut BAB V	[Signature]
14	31/03/2024	Revisi BAB V	[Signature]
15	4/04/2024	Revisi BAB V	[Signature]
16	23/04/2024	ACC BAB 1-5 Lanjut ujian	[Signature]
17	24/04/2024	Revisi BAB IV	
18	30/04/2024	Revisi BAB IV dan V	
19	05/05/2024	ACC BAB 1-5 Lanjut ujian.	
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			

Mengetahui
Ketua Program Studi

Pitaloka Dharma Ayu, S.E.,M.BA