

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMUNIKASI
INTERPERSONAL, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh :

**MAMI
NIM. 19.52.11.365**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
2023**

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMUNIKASI
INTERPERSONAL, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

MAMI
NIM. 19.52.11.365

Surakarta, 21 Maret 2023

Disetujui dan disahkan oleh :
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Ika Yoga, SE., MM.
NIP. 19790406 201403 1 001

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : MAMI
NIM : 195211365
PROGAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul **“PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMUNIKASI INTERPERSONAL, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**.

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Surakarta, 22 Maret 2023


Mami 

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : MAMI

NIM : 195211365

PROGAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul **“PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMUNIKASI INTERPERSONAL, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**.

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar melakukan penelitian dan pengambilan data, apabila kemudian hari diketahui bahwa skripsi saya ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data sebenarnya, saya siap menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Surakarta, 22 Maret 2023


Mami



Dr. drh. Ika Yoga, SE., MM.

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi

Sdr : Mami

Kepada Yang Terhormat

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

Di Surakarta

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Mami NIM 19.52.11.365 yang berjudul :

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMUNIKASI INTERPERSONAL, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN.

Sudah dapat dimunaqasah sebagi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut dimunaqasah dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Surakarta, 21 Maret 2023



Dosen Pembimbing Skripsi

Dr. drh. Ika Yoga, SE., MM.
NIP. 19790406 201403 1 001

PENGESAHAN

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMUNIKASI
INTERPERSONAL, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Oleh:

MAMI
NIM.19.52.11.365

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah
pada hari Rabu tanggal 05 April 2023 M / 14 Ramadhan 1444 H dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

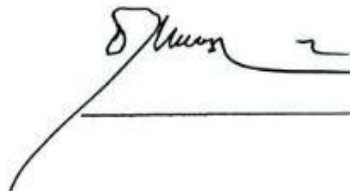
Dewan Penguji:

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)
Asep Maulana Rohimat, M.S.I
NIP. 19870307 201903 1 008

Penguji II
Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E., M.Ag.
NIP. 19651225 200003 1 001

Penguji III
Drs. Azis Slamet Wiyono, M.M.
NIP. 19590812 198603 1 002





Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta



Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si.
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“Barang siapa mencari jalan untuk menuntut ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan untuk menuju Surga”

(HR. Muslim)

“Yakinlah, ada sesuatu yang menantimu setelah sekian banyak kesabaran (yang kau jalani), yang akan membuatmu terpana hingga kau lupa betapa pedihnya rasa sakit”

(Ali Bin Abi Thalib)

“Jangan kamu kehilangan harapan, dan jangan pula kamu bersedih hati”

(QS. Ali Imran : 139)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucap Alhamdulillahirabbil'alamin, peneliti persembahkan penelitian ini untuk :

Allah SWT, Dzat Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, atas rahmat dan hidayah-Nya telah memberikan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini.

Nabi Muhammad SAW, suri tauladan bagi seluruh umat yang telah membawa petunjuk dan risalah agama Islam.

Untuk diriku sendiri, karena mampu berusaha lebih keras, saat jatuh dan bangun sehingga bisa berada di titik akhir ini. Saya bersyukur karena saya bisa, saya kuat, dan saya mampu.

Bapak Aris Purwanto dan Ibu Suwarti kedua orang tua saya, keluarga saya, yang selalu berdo'a untuk saya, yang terus mendukung, dan ikut memperjuangkan cita-cita anaknya walau keringat, lelah, air mata selalu mengiringi disetiap perjuangan ini.

Teman-teman seperjuangan saya, para pejuang tugas akhir (skripsi), yang saya sayangi karena selalu mendukung saya dan berjuang bersama.

Bapak Dr. drh. Ika Yoga, SE., MM. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan dengan sangat baik.

Terimakasih.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat, nikmat, hidayah, kelancaran, dan, kemudahan yang telah Allah berikan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMUNIKASI INTERPERSONAL, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Prodi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini dengan tulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Mudofir, S.Ag., M.Pd., selaku Rektor Universitas Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. Mohammad Rahmawan Arifin, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Khairul Imam, S.H.I., M.S.I., selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Akutansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Zakky Fahma Auliya, S.E., M.M., selaku Koordinator Program Studi Manajemen Bisnis Syariah.

5. Dr. drh. Ika Yoga, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing Skripsi penulis yang telah memberikan banyak dukungan dan bimbingan selama penulis menyusun skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan banyak ilmu yang bermanfaat selama penulis mengikuti Pendidikan di Uiniversitas Islam Negeri Raden Mas Said .
7. Ibu dan Bapakku, terimakasih atas doa, motivasi dan pengorbanan yang tak pernah habis serta kasih sayangmu tak akan pernah penulis lupakan.
8. Teman-teman angkatan 2019 yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Raden Mas Said Surakarta.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Surakarta, 21 Maret 2023



Penulis

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of individual characteristics, interpersonal communication, and work environment on employee performance at PT. Sari Warna Asli Unit 1 in Karanganyar. This research uses quantitative research methods. The data used is primary. The sample in this study amounted to 125 respondents taken from employees of PT Sari Warna Asli Unit 1 in Karanganyar. The sampling technique in this study is Probability Sampling. The data collection method used a questionnaire with a Likert scale, namely 1 – 5. Data were analyzed using IBM SPSS Version 23 with the F-test and t-test.

Methods of data analysis using multiple regression analysis. The results showed that: (1) individual characteristics had a significant positive effect on the performance of employees of PT Sari Warna Asli Unit 1 (2) interpersonal communication had a significant positive effect on the performance of employees of PT Sari Warna Asli Unit 1, and (3) work environment had a significant positive effect on PT Sari Warna Asli Unit 1 employee performance.

Keywords: individual characteristics, interpersonal communication, work environment, and employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh karakteristik individu, komunikasi interpersonal, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT.Sari Warna Asli Unit 1 di Karanganyar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 125 responden yang diambil dari karyawan perusahaan PT Sari Warna Asli Unit 1 di Karanganyar. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini merupakan *Probability Sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala likert yakni 1 – 5. Data dianalisis menggunakan IBM SPSS Versi 23 dengan Uji F dan Uji t.

Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sari Warna Asli Unit 1 (2) komunikasi interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sari Warna Asli Unit 1, dan (3) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sari Warna Asli Unit 1.

Kata kunci : karakteristik individu, komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI.....	iii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN MELAKUKAN PENELITIAN	iv
HALAMAN NOTA DINAS.....	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRACT	xi
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasai Masalah.....	7
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Batasan Masalah.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
1.7 Jadwal Penelitian	10
1.8 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.2 Penelitian Yang Relevan	28
2.3 Kerangka Penelitian.....	38
2.4 Pengembangan Hipotesa.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Jenis Penelitian	42
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	42

3.3	Populasi dan Sampel.....	42
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	44
3.5	Data dan Sumber Data.....	44
3.6	Variabel Penelitian	45
3.7	Definisi Operasional Variabel	46
3.8	Teknis Analisis Data.....	49
BAB IV	ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	54
4.1	Gambaran Umum Penelitian	54
4.2	Pengujian dan Hasil Analisis Data	58
4.3	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	61
4.4	Hasil Uji Ketetapan Model.....	64
4.6	Uji Statistik Deskriptif.....	67
4.5	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	68
4.7	Uji Hipotesis (Uji t)	69
4.8	Pembahasan Hasil Analisis Data	71
BAB V	PENUTUP	74
5.1	Kesimpulan.....	74
5.2	Saran	75
	DAFTAR PUSTAKA	77
	LAMPIRAN.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	38
-----------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Research Gap	5
Tabel 1.2 Jadwal Penelitian.....	10
Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan.....	28
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	47
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan	55
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	57
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien determinasi (R^2).....	65
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	66
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	68
Tabel 4.14 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	67
Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian	81
lampiran 2 : Pernyataan Kuesioner Penelitian	82
lampiran 3 : Surat Izin Penelitian.....	92
Lampiran 4 : Surat Pernyataan Telah Diterima Melakukan Penelitian.....	93
Lampiran 5 : Foto di PT Sari Warna Asli Unit 1	94
lampiran 6 : Tabulasi Data Penelitian	95
Lampiran 7 : Uji Instrumen Penelitian.....	109
Lampiran 8 : Uji Asumsi Klasik	114
Lampiran 9 : Uji Ketetapan Model	115
Lampiran 10 : Uji Statistik Deskriptif.....	115
Lampiran 11 : Uji Regresi Linier Berganda.....	116
Lampiran 12 : Uji Hipotesis (t)	116
Lampiran 13 : Cek Plagiasi	117
Lampiran 14 : Daftar Riwayat Hidup.....	118

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting untuk mengetahui keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Berhasil tidaknya kegiatan organisasi dalam perusahaan tergantung pada komponen dasarnya, yaitu kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Zulkarnaen et al., 2020). Setiap karyawan memiliki tanggung jawab yang harus dijalankan dengan sebaik-baiknya untuk mendapatkan hasil kerja atau kinerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan (Achmad & Pongtuluran, 2019).

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dilaksanakan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, jika kinerja karyawan tidak optimal, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara sempurna. Kinerja mempengaruhi seberapa baiknya karyawan memberikan kontribusi terhadap perusahaan (Zulkarnaen et al., 2020).

Pada penelitian yang dilakukan Suparno, (2019) memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudahan penelitian yang dilakukan Silfiyana et al., (2021) memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Apabila gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan baik, maka kinerja dalam perusahaan juga akan semakin baik. Namun, pada penelitian yang dilakukan Masturi et al., (2021) memberikan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian pada penelitian-penelitian di atas, dikatakan bahwa penelitian Suparno, (2019) mendukung penelitian Silfiyana et al., (2021) di mana pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Masturi et al., (2021), terdapat *research gap* pada variabel gaya kepemimpinan, yang menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Dilihat dari penelitian-penelitian di atas, peneliti tertarik untuk mengadopsi model penelitian yang dilakukan oleh individu, komunikasi interpersonal, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Masturi et al., (2021), dimana terdapat gap hasil penelitian yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang sejenis, dan untuk objek penelitian yang berbeda. dengan Pengaruh variabel karakteristik individu, komunikasi interpersonal, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Karakteristik individu adalah karakteristik yang diwujudkan melalui motivasi, inisiatif, dan kemampuan seseorang untuk tetap kuat ketika menghadapi tugas atau pemecahan masalah atau seberapa baik mereka menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan yang menguntungkan yang mempengaruhi kinerja individu. Karakteristik individu merupakan sikap dan perilaku individu dalam perusahaan untuk melaksanakan rencana organisasi (Agustina et al., 2019).

Penelitian yang dilakukan Zulkarnaen et al., (2020) dan Achmad & Pongtuluran, (2019) memberikan hasil bahwa karakteristik individu secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, pada

penelitian Wati Mugi Tri Leksono & Widiastuti Erni, (2021) dan Riyadi, (2019) memberikan hasil bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut uraian penelitian-penelitian di atas, dikatakan bahwa penelitian Zulkarnaen et al., (2020) mendukung penelitian Achmad & Pongtuluran, (2019) di mana pengaruh karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi pada penelitian Wati Mugi Tri Leksono & Widiastuti Erni, (2021) dan Riyadi, (2019) terdapat *research gap* pada variabel karakteristik individu, yang menghasilkan karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi interpersonal merupakan transfer informasi dari satu orang ke orang lain Irfal, (2021) sedangkan menurut Pohan, (2021) komunikasi interpersonal adalah bagian interaksi antar beberapa orang. Definisi ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan bagian dari komunikasi lebih personal antar individu. Keberhasilan komunikasi interpersonal dapat didorong oleh faktor berikut ini: keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif (Lutfi, Norawati, & Basem, 2022).

Pada penelitian Butarbutar et al., (2021) dan I Kadek Dicky Pranayudha, (2022) memberikan hasil komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Sumaki et al., (2015) dan Lutfi, Norawati, Basem, et al., (2022) memberikan hasil bahwa komunikasi Interpersonal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada uraian penelitian di atas, dikatakan bahwa penelitian Butarbutar et al., (2021) mendukung penelitian I Kadek Dicky Pranayudha, (2022) di mana pengaruh Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sumaki et al., (2015) dan Lutfi, Norawati, & Basem, (2022) terdapat *research gap* pada variabel Komunikasi Interpersonal, yang menghasilkan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah komponen yang penting ketika karyawan melaksanakan kegiatan kerja. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik dan memadai apabila pegawai bisa melakukan kegiatannya secara sehat, nyaman, aman dan optimal (Sunarno, 2021).

Keadaan yang kurang baik dalam lingkungan kerja bisa menekan waktu dan tenaga yang banyak dan menjadikan pekerjaan menjadi kurang efisien. Lingkungan kerja yang baik dan memadai juga dapat mendorong pegawai untuk mendapatkan kinerja yang baik, namun apabila lingkungan kerja kurang memadai dapat menurunkan kinerja pegawai (Sunarno, 2021).

Pada penelitian yang dilakukan Fiansi & Sarifuddin, (2019) dan Sagay et al., (2018) memberikan hasil lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Sunarno, (2021), Riyadi, (2019), dan Al-Omari & Okasheh (2017) memberikan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Maka pada uraian penelitian di atas, dikatakan bahwa penelitian Fiansi & Sarifuddin, (2019) mendukung penelitian Sagay et al., (2018), di mana pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Sunarno, (2021), Riyadi, (2019), dan Al-Omari & Okasheh (2017) terdapat *research gap* pada variabel lingkungan kerja, yang menghasilkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil penelitian terdahulu di atas, yang mengindikasikan adanya *research gap* pada variabel karakteristik individu, komunikasi interpersonal, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.1
Research Gap Karakteristik Individu, Komunikasi Interpersonal, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

No	Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
1.	Karakteristik Individu	Adanya pengaruh variabel karakteristik individu dengan kinerja karyawan	Zulkarnaen, dkk (2020) Achmad & Pongtuluran (2019)
		Tidak ada pengaruh variabel karakteristik individu dengan kinerja karyawan	Wati Mugi Tri Leksono & Widiastuti Erni, (2021) Riyadi (2019)
2.	Komunikasi Interpersonal	Adanya pengaruh variabel komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan	Butarbutar, dkk (2021) I Kadek Dicky Pranayudha, (2022)
		Tidak ada pengaruh variabel komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan	Sumaki, dkk (2015) Lutfi, Norawati, Basem, et al., (2022)
3.	Lingkungan Kerja	Adanya pengaruh variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan	Fiansi & Sarifuddin (2019) Sagay, dkk (2018)

		Tidak ada pengaruh variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan	Sunarno (2021) Riyadi (2019) Al-Omari & Okasheh (2017)
--	--	--	--

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2022

Dengan demikian, hasil penelitian terdahulu tidak semua menunjukkan persamaan. Berdasarkan *research gap* di atas terlihat bahwa mengenai hasil penelitian karakteristik individu, komunikasi interpersonal, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hasilnya menunjukkan berbeda yakni di satu sisi berpengaruh dan di lain sisi tidak terdapat pengaruh. Maka, adanya *gap* pada hasil penelitian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan obyek berbeda dan penelitian serupa. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dan mengambil judul **“Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Interpersonal, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Sari Warna Asli Unit 1 Bagian Staf Kantor)”**

1.2 Identifikasai Masalah

Pada uraian latar belakang di atas, timbul permasalahan yang bisa dijabarkan sebagai berikut :

1. Pada penelitian sebelumnya menunjukkan perbedaan korelas antara karakteristik individu dan kinerja karyawan, sedangkan penelitian Zulkarnaen, dkk (2020) dan Achmad & Pongtuluran (2019) memberikan hasil bahwa karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Akan tetapi, penelitian Wati Mugi Tri Leksono & Widiastuti Erni, (2021) dan Riyadi, (2019) memberikan hasil bahwa karakteristik individu berpengaruh negatif pada kinerja karyawan.
2. Kemudian, komunikasi interpersonal terdapat hasil yang berbeda, dimana Butarbutar ,dkk (2021), I Kadek Dicky Pranayudha, (2022) memberikan hasil komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Namun, penelitian Sumaki, dkk (2015) dan Lutfi,Norawati, Basem, et al., (2022) memberikan hasil bahwa komunikasi Interpersonal berpengaruh negatif pada kinerja karyawan
3. Berikutnya, lingkungan kerja memberikan hasil yang berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh Fiansi & Sarifuddin (2019) dan Sagay, dkk (2018) memberikan hasil, dimana lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Namun, pada penelitian Sunarno (2021), Riyadi (2019), dan Al-Omari & Okasheh (2017) hasilnya lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Pada latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat disimpulkan bahwa perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Warna Asli Unit 1 Bagian Staf Kantor ?
2. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Warna Asli Unit 1 Bagian Staf Kantor ?
3. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Warna Asli Unit 1 Bagian Staf Kantor ?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mengumpulkan data yang diperlukan kemudian diproses dan dianalisis berdasarkan teori yang di dapatkan untuk mendapatkan kesimpulan dan saran. Adapun yang ingin dicapai dalam penelitian ini yakni :

1. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Warna Asli Unit 1 Bagian Staf Kantor
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Warna Asli Unit 1 Bagian Staf Kantor
3. Untuk mengetahui terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Warna Asli Unit 1 Bagian Staf Kantor

1.5 Batasan Masalah

Dengan adanya identifikasi masalah yang telah dijelaskan di atas, maka penulis membatasi masalah pada variabel karakteristik individu, komunikasi interpersonal, dan lingkungan kerja dengan menyertakan objek studi kasus pada karyawan PT.Sari Warna Asli Unit 1 Bagian Staf Kantor Kabupaten Karanganyar. Hal ini ditujukan agar pembahasan dalam penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan yang diangkat.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Bertujuan untuk memperluas ilmu pengetahuan dan wawasan serta dapat menambah pengetahuan mengenai masalah Kinerja Karyawan yang terjadi dalam suatu perusahaan.

2. Bagi Instansi

Diharapkan dapat menjadikan bahan pemikiran dalam PT. Sari Warna Asli Unit 1 dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

3. Bagi Umum

Diharapkan bisa dijadikan ilmu, referensi, pengetahuan dan meningkatkan wawasan pembaca sebagai perbandingan untuk melakukan penelitian berikutnya kaitannya dengan aspek sumber daya manusia.

1.7 Jadwal Penelitian

Tabel 1. 2
Jadwal Penelitian

No	Bulan	Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penyusunan Proposal	X	X	X	X																
2.	Konsultasi		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3.	Revisi Proposal		X	X	X	X	X			X	X	X									
4.	Pengumpulan Data													X	X	X					
5.	Analisis Data															X	X				
6.	Penulisan Akhir Naskah Skripsi													X	X	X	X				
7.	Pendaftaran Munaqasah																X				
8.	Munaqasah																	X			
9.	Revisi Skripsi																	X	X	X	X

1.8 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui bagian-bagian dalam sistematika penulisan skripsi, yang berguna untuk mempermudah pemahaman pembaca, maka penulis menyusun dan menyajikan dalam lima bab yakni :

BAB I : PENDAHULUAN

Membahas latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian, dan jadwal penelitian, sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada landasan teori berisikan teori-teori variabel karakteristik individu, komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Penjelasan pada bab ini mengenai jenis penelitian, tempat dan waktu pengambilan data, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, dan analisis data.

BAB IV : PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang hasil penulisan, yaitu pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V : PENUTUP

Penjelasan bab ini yaitu penutup terdiri dari saran dan kesimpulan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan capaian pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam suatu perusahaan sebagai tolak ukur untuk menilai kemampuan karyawan tersebut (Sinambela, 2019). Kinerja merupakan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang ditunjukkan individu sebagai prestasi kerja dalam perusahaan. Kinerja karyawan adalah sesuatu yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Afandi & Bahri, 2020).

Kinerja berkaitan dengan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Robbins & Judge, 2008). Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangat diperlukan, karena kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan sudah diketahui. Untuk itu, perlu menetapkan standar yang jelas dan terukur serta menjadikannya sebagai acuan (Sinambela, 2019).

Demikian kinerja karyawan adalah salah satu aspek penting untuk perusahaan karena berkembang atau tidaknya suatu perusahaan juga dipengaruhi kinerja karyawannya, dengan tindakan dan perilaku seseorang sesuai dengan tugas yang diberikan. Kinerja di dasarkan pada aspek kualitas, kuantitas, kerja sama, dan waktu kerja untuk mencapai tujuan perusahaan (Sutrisno, 2009).

Kinerja karyawan merupakan perbandingan prestasi kerja karyawan berdasarkan standar organisasi yang telah ditentukan sesuai kualitas dan berdasarkan standar organisasi yang ditetapkan secara kualitatif dan kuantitatif berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan. Kinerja yang baik akan menghasilkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang baik, serta dapat diukur sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peranan perusahaan (Darmasaputra & Sudibya, 2019).

Ada tiga faktor kinerja yang harus dimiliki oleh seorang individu, yaitu memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, tingkat usaha, dan adanya dukungan yang diberikan. Faktor yang mendorong kinerja adalah perilaku yang dilakukan seseorang dalam bertindak atau melakukan. Kinerja tingkat tinggi adalah hasil yang diperoleh dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Eko Saputra & Febria Lina, 2020).

b. Faktor-Faktor Kinerja

Perubahan perilaku seseorang menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut (Wati Mugi Tri Leksono & Widiastuti Erni, 2021) :

1) Karakteristik Individu

Yaitu sikap, kebutuhan, dan minat yang ada pada diri seseorang di dalam pekerjaan. Minat merupakan sikap yang menjadikan seseorang suka dengan ide-ide tertentu atau objek kecenderungan.

2) Komunikasi Interpersonal

Yaitu pertukaran informasi yang dilakukan antar individu untuk menjaga hubungan yang ada dalam perusahaan.

3) Lingkungan Kerja

Yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja didalam organisasi, lingkungan kerja yang baik akan mendukung kinerja atau hasil kerja yang maksimal di perusahaan.

c. Indikator-indikator Kinerja

kinerja karyawan dapat diukur dengan 6 indikator yaitu sebagai berikut (Sutedjo & Mangkunegara, 2018) :

1) Kualitas hasil kerja

Diukur dari bagaimana karyawan mempersepsikan kualitas pekerjaan yang dihasilkannya serta menggunakan keterampilan dan kemampuan untuk menampilkan hasil kerja yang sempurna.

2) Kuantitas hasil kerja

Diukur dari jumlah yang dihasilkan. Biasanya dapat terlihat dari: jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Diukur dari waktu awal dilakukan aktivitas sampai tingkat aktivitas tersebut diselesaikan. Biasanya dapat dilihat dari hasil output dan kemampuan karyawan dalam memaksimalkan waktu yang tersedia untuk melakukan aktivitas lain.

4) Efektivitas

Diukur dari kemampuan meningkatkan sumber daya yang ada di perusahaan (bahan baku, uang, teknologi, tenaga). Tujuannya adalah untuk meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Diukur dari kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

6) Komitmen Kerja

Diukur dari kemampuan karyawan melakukan tanggung jawabnya dan mempunyai komitmen kerja dengan instansi/lembaga tempatnya bekerja.

d. Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja adalah proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian visi dan misi melalui hasil-hasil yang berupa produk, jasa, atau proses. Kegiatan ini dilakukan perusahaan untuk dapat mengoreksi pola dan tingkah laku karyawannya dalam melaksanakan tugas. Fungsi dari pengukuran kerja yaitu sebagai pemberian umpan balik melalui pemantauan, evaluasi, *review*, maupun teknik dan pengukuran kinerja karyawan (Budiyanto, 2020).

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan metode *balance scorecard* yang terdiri dari kata *balance* artinya berimbang dan *scorecard* artinya kartu skor pekerjaan atau kartu prestasi kerja. *Balance* menjelaskan bahwa kinerja perusahaan harus diukur dari sudut kinerja keuangan dan kinerja non keuangan yang meliputi pelanggan, proses bisnis intern, pembelajaran, dan pertumbuhan (Riyana, 2017).

Adapun langkah-langkah dalam mengukur kinerja dengan metode *balance scorecard* sebagai berikut (Riyana, 2017) :

- 1) menghitung *score* perspektif keuangan yang berkaitan dengan laporan keuangan perusahaan. Analisis ini diperoleh melalui perhitungan kinerja keuangan perusahaan yaitu *ROE, ROI, Efficiency Cost, Operating Income, Total Asset Turnover*
- 2) menghitung *score* perspektif pelanggan dengan membandingkan jumlah kas dari pelanggan dengan periode sebelumnya
- 3) menghitung *score* perspektif proses bisnis internal dengan pencapaian hasil operating profit yang menggambarkan efisiensi biaya penjualan dan biaya produksi
- 4) menghitung *score* perspektif pembelajaran dan pertumbuhan dengan melakukan perbandingan kinerja laba bersih yang diterima per karyawan.

2.1.2 Karakteristik Individu

a. Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan karakter atau perilaku yang ada pada diri seorang pegawai baik bersifat positif maupun negatif (Sugiastika et al., 2022). Karakteristik individu merupakan perilaku seorang individu yang mendeskripsikan keadaan individu tersebut yang sebenarnya, seperti sikap terhadap diri sendiri, minat, situasi kerja, pekerjaan, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, kebutuhan individual, suasana hati, emosi, perasaan keyakinan dan membedakannya dari individu lain (Rahmawati, 2020).

Karakteristik berarti sifat (yang khas atau ciri) yang dimiliki oleh setiap manusia. Ciri-ciri individu yang meliputi : usia, pendidikan, pendapatan, masa jabatan, status perkawinan, dan jenis kelamin merupakan variabel individu yang dimiliki oleh setiap individual sebagai pribadi. Setiap pribadi mengantarkan pada tatanan organisasi, kepercayaan pribadi, kebutuhan, pengalaman masa lalunya, dan kemampuan. Karakteristik ini dimiliki setiap individu yang akan memasuki suatu lingkungan baru, yaitu organisasinya (Agustina et al., 2019).

Artinya dengan karakteristik individu, yang membawa kedalam tatanan organisasi, kepercayaan pribadi, pengalaman masa lalunya, kemampuan, dan pengharapan kebutuhan. Ini semua merupakan karakter yang dimiliki individu dan ini akan memasuki pada lingkungan baru, yaitu organisasi. Maka karakteristik individu dapat di kelompokkan ke dalam kepribadian, persepsi dan sikap, serta ciri-ciri biografis (Ningrat, 2018).

b. Indikator karakteristik individu

Menurut Arief Subyantoro (2021), menjelaskan bahwa setiap individu memiliki tujuan, kebutuhan, pandangan, dan kemampuan yang berbeda antara satu dengan yang lain. Perbedaan ini bisa membawa pada dunia kerja, yang akan membuat kinerja individu satu dengan yang lain berbeda juga, meskipun bekerja ditempat yang sama. Adapun indikator karakteristik individu meliputi (Subyantoro, 2021) sebagai berikut :

1) Kemampuan (ability)

Ability adalah kemampuan yang berkaitan dengan kinerja seseorang". Dengan kata lain, orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

2) Nilai (value)

Nilai seseorang dilandaskan dalam pekerjaan yang dapat dinikmati, memuaskan, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga, serta hubungan dengan orang-orang.

3) Sikap (attitude)

Sikap merupakan alat evaluasi yang dapat digunakan untuk menilai suatu objek, apakah memiliki konsekuensi atau tidak. Dalam kajian ini, sikap akan difokuskan pada bagaimana setiap orang mempersepsikan organisasi, teman sebaya, dan lingkungan kerjanya.

4) Minat (interest)

Minat adalah keterampilan yang membuat orang senang terhadap apa yang dikerjakan. Salah satu faktor yang menandakan apakah seseorang puas dengan pekerjaannya adalah tingkat pola minat mereka. Minat adalah alat ukur yang sangat penting untuk mencapai tingkat kinerja yang diinginkan dalam pekerjaan, jabatan atau karir, dan prestasi

c. Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Perbedaan karakteristik individu antara pegawai yang satu dengan yang lainnya juga dianggap sebagai karakteristik individu, adapun faktor-faktornya adalah sebagai berikut (Zulkarnaen et al., 2020) :

1) Usia

Sebagian besar penelitian menunjukkan hubungan positif antara usia dan kepuasan, sekurangnya sampai usia 60 tahun. Ada dua tipe karyawan yaitu karyawan profesional dan karyawan non profesional. Kepuasan cenderung terus-menerus meningkat kepada para profesional dengan bertambahnya usia mereka, sedangkan pada non profesional kepuasan itu merosot selama usia tengah baya dan kemudian naik lagi dalam tahun-tahun selanjutnya

2) Jenis kelamin

Tidak ada bukti yang menyatakan bahwa jenis kelamin karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Jenis kelamin tidak mempengaruhi kepuasan kerja maupun tingkat produktiitas pekerjaannya, melainkan mempengaruhi tingkat turnover dan tingkat absensi karyawan.

3) Status kawin

Perkawinan menyebabkan meningkatnya tanggung jawab seseorang. Hal ini pada gilirannya membuat karyawan yang sudah berkeluarga melihat pekerjaannya lebih bernilai dan penting, serta ikut menentukan bagaimana tingkat kepuasan kerja mereka.

4) Masa kerja

Apabila masa kerja tinggi maka kepuasan kerja tinggi, sedangkan apabila masa kerja rendah maka kepuasan kerja juga akan rendah. Apabila seorang karyawan yang mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa senang untuk tetap tinggal bekerja di tempat kerjanya.

5) Jumlah Tanggungan

Jumlah Tanggungan adalah banyaknya orang ataupun anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang karyawan. Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka akan sangat berharga dan menjadi sangat penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan mereka.

2.1.3 Komunikasi Interpersonal

a. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Orang yang melakukan komunikasi di sebut komunikator. Orang yang di ajak berkomunikasi di sebut komunikan. Orang yang mampu berkomunikasi secara efektif di sebut komunikatif (Usman, 2013)

Fungsi komunikasi interpersonal yaitu berusaha untuk meningkatkan hubungan antar individu, menghindari dan mengatasi konflik pribadi, mengurangi ketidakpastian

tentang sesuatu, dan berbagai pengetahuan serta pengalaman dengan orang lain (Lutfi, Norawati, & Basem, 2022).

komunikasi antar pribadi atau komunikasi interpersonal merupakan komunikasi antara orang-orang secara tatap muka yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal. Komunikasi interpersonal mengacu pada tindakan satu orang atau lebih yang mengirim dan menerima pesan, terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik (feedback) yang dipengaruhi oleh lingkungan (konteks) dimana komunikasi itu terjadi (Butarbutar et al., 2021).

Komunikasi menjalankan empat fungsi utama di dalam kelompok atau organisasi, yaitu : pengendalian, motivasi, pengungkapan emosi dan informasi. Komunikasi interpersonal sebagai fungsi regulasi menunjuk kepada pengontrolan perilaku dan tugas-tugas yang perlu dikerjakan sehingga dapat meminimalkan kesalahan (Robbins & Judge, 2008).

b. Syarat Komunikasi Efektif

Ada tiga syarat yang harus dimiliki oleh komunikator dalam melakukan komunikasi interpersonal agar penyampaian informasinya efektif, yaitu :

- 1) kemampuan membuat pesan yang akan disampaikan mudah dipahami ;
- 2) memiliki kredibilitas di mata penerima ; dan
- 3) mampu mendapatkan umpan balik yang optimal tentang pengaruh pesan dalam diri komunikan.

Jadi, ketika berkomunikasi tidak hanya dengan menentukan content melainkan juga menentukan relationship dari segi psikologi komunikasi, maka kita dapat menyatakan bahwa makin baik komunikasi interpersonal, makin terbuka orang untuk mengungkapkan dirinya; makin cermat persepsinya tentang orang lain dan persepsi dirinya sehingga makin efektif (Usman, 2013).

c. Sistem Komunikasi Kepegawaian

Pemeliharaan hubungan dengan para karyawan memerlukan komunikasi yang efektif. Terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, menyelenggarakan komunikasi secara terus menerus merupakan suatu keharusan. Dikatakan demikian karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi dapat disampaikan oleh satu pihak ke pihak yang lain. Menurut (Wahyuni et al., 2013) dalam praktek, terdapat empat arus komunikasi dalam suatu organisasi :

1) Komunikasi vertical ke bawah

Komunikasi ini merupakan wahana bagi manajemen untuk menyampaikan berbagai hal kepada para bawahannya, seperti perintah, instruksi, kebijaksanaan baru, pengarahan, pedoman kerja, nasihat dan teguran. Kesemuanya itu dalam rangka usaha manajemen untuk lebih menjamin bahwa tindakan, sikap, dan perilaku para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi kepada para anggotanya (Usman, 2013).

2) Komunikasi vertical keatas

Para anggota organisasi selalu ingin didengar oleh para atasannya. Keinginan demikian dimanfaatkan untuk menyampaikan berbagai hal seperti laporan hasil

pekerjaan, masalah yang dihadapi, baik yang sifatnya kedinasan maupun sifatnya yang pribadi, saran-saran yang menyangkut pelaksanaan tugas masing-masing dan bahkan juga dalam organisasi yang dikelola dengan demokratik, kritik membangun demi kepentingan organisasi (Usman, 2013).

3) Komunikasi horizontal

Komunikasi horizontal berlangsung antara orang-orang yang berada pada tingkat yang sama dalam hirarki organisasi, akan tetapi melaksanakan kegiatan yang berbeda beda Mengingat prinsip dasar yang digunakan dalam menggerakkan roda suatu organisasi adalah kerja sama dan bukan kompetisi, organisasi harus dipandang dan diperlakukan sebagai suatu sistem (Usman, 2013).

4) Komunikasi diagonal

Komunikasi ini berlangsung antara dua satuan kerja yang berada pada jenjang hirarki organisasi yang berbeda, tetapi menyelenggarakan kegiatan yang sejenis (Usman, 2013).

d. Indikator-Indikator Komunikasi Interpersonal

Adapun indikator-indikator komunikasi adalah sebagai berikut (Lutfi, Norawati, & Basem, 2022) :

1) Keterbukaan

merupakan sikap jujur, rendah hati, dan adil didalam menerima pendapat orang lain.

2) Empati

adalah kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan kesanggupan untuk menempatkan diri dalam keadaan orang lain.

3) Dukungan

adalah suatu bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan, ataupun bantuan yang diterima individu dari orang yang berarti, baik secara perorangan maupun kelompok.

4) Rasa Positif

Bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun gagasan yang mendukung, karena rasa positif itu sudah dengan sendirinya mendukung proses pelaksanaan komunikasi yang efektif.

5) Kesamaan

yaitu siap menerima anggota komunikasi lain sama atau setara.

2.1.4 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dikerjakannya. lingkungan kerja yaitu lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian

lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi (Purwanto, 2019).

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunarno, 2021).

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Ahmad, 2019) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yakni :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung. Yang meliputi penerangan, temperature/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, dan kebisingan (Sedarmayanti, 2021).

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk

mendapatkan kepuasan. Lingkungan non fisik ini meliputi kondisi hubungan kerja antara atasan dan bawahan serta sesama karyawan yang dapat mempengaruhi suasana kerja dan kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2021).

c. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2021) menyatakan bahwa indicator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

1) Pencahayaan

Penerangan adalah suatu hal yang utama dalam melakukan kegiatan kerja. Lingkungan kerja tanpa pencahayaan yang baik akan menjadi penyebab utama dalam kualitas dan efisiensi kerja yang buruk. Adapun ciri-ciri pencahayaan yang baik menurut sebagai berikut :

- a) Sinar cahaya yang cukup,
- b) Sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan,
- c) Tidak terdapat kontras yang tajam,
- d) Cahaya yang terang, distribusi cahaya yang merata,
- e) Warna yang sesuai

2) Suhu udara

Suhu merupakan suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Temperature atau suhu udara harus diperhatikan karena mempengaruhi suhu tubuh dari karyawan yang sedang bekerja

3) Kelembaban

Kelembaban merupakan banyaknya jumlah air yang terkandung dalam udara. Kelembaban dipengaruhi oleh termperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4) Sirkulasi udara

Sirkulasi udara adalah hal yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan, karena pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan. Di dalam ruangan memerlukan pertukaran udara yang cukup.

5) Tingkat kebisingan

Kebisingan merupakan terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan. Tata cara menghilangkan kebisingan yaitu dengan cara meredam, menyekat, memindahkan, memelihara, penanaman pohon dll.

6) Hubungan Karyawan dengan Atasan

Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya sikap yang bersahabat, saling menghormati, dan menghargai perlu dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan karyawan lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan

7) Hubungan kerja dengan Sesama Karyawan

Hubungan kerja antar karyawan sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, apalagi bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Apabila terjadi konflik akan memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja karyawan.

2.2 Penelitian Yang Relevan

Tabel 2.1
Penelitian yang Relevan

No	Identitas Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1.	<p>Nama Peneliti : Joko Suparno</p> <p>Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>Tahun : 2017</p> <p>JURNAL REVITALISASI Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 06, Nomor 02, Juni 2017</p>	<p>X1 : Gaya Kepemimpinan</p> <p>X2 : Budaya Organisasi</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling.</p> <p>Analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda</p>	<p>Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa :</p> <p>gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai</p> <p>Budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai</p>
2.	<p>Nama Peneliti : Nurus Silfiyana, Septian Ragil Anandita, Wisnu Mahendri</p> <p>Judul Penelitian :</p>	<p>X1 : Gaya Kepemimpinan</p> <p>X2 : Budaya Organisasi</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Data diolah dengan menggunakan</p>	<p>Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa :</p> <p>Gaya kepemimpinan secara positif dan</p>

	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Media Computer Jombang</p> <p>Tahun : 2021 Jurnal Manajemen dan Bisnis, 1 (6) 2021 Hal 16-22</p>		<p>analisis regresi berganda.</p>	<p>signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
3.	<p>Nama Peneliti : Made Hendri & Kusuma Candra Kirana</p> <p>Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Roy Sentoso Collection</p> <p>Tahun : 2021 Jurnal Inovasi Penelitian, Vol.2, No1 1Juni 2021</p>	<p>X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Locus Of Control X3 : Komitmen Organisasi X4 : Budaya Organisasi Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, Pengujian menggunakan Systematic Random Sampling dimana data diolah menggunakan SPSS 25.</p>	<p>Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa : gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan, locus of control berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh</p>

				signifikan pada kinerja karyawan.
4.	<p>Nama Peneliti : Syafira Zulkarnaen, Darwin Lie, Efendi, & Sudung Simatupang</p> <p>Judul Penelitian : Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar</p> <p>Tahun : 2020 Jurnal Manajemen, 6 (2), Desember 2020 - 201</p>	<p>X1 : Disiplin Kerja X2 : Karakteristik Individu Y : Kinerja</p>	<p>Teknik analisis data terdiri dari uji normalitas, analisis deskriptif kualitatif, dan deskriptif kuantitatif.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, disiplin kerja dan karakteristik individu yang dilakukan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
5.	<p>Nama Peneliti : Gusti Noorlitaria Achmad & Yonathan Pongtuluran</p> <p>Judul Penelitian: Kinerja yang dipengaruhi karakteristik individu dan organisasi serta gaya kepemimpinan karyawan swasta</p> <p>Tahun : 2019 JURNAL MANAJEMEN -</p>	<p>X1 : Karakteristik Individu X2 : Komitmen Organisasi X3 : Gaya Kepemimpinan Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Pengumpulan data dalam penelitian ini melalui: Penelitian lapangan (field work research) dan dengan Penelitian kepuustakaan (library research).</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Karyawan Gaya Kepemimpinan yang berpengaruh dominan terhadap</p>

	VOL. 11 (2) 2019, 237-245			kinerja Karyawan Swasta di Balikpapan diterima.
6.	<p>Nama Peneliti : Mugi Tri Leksono Wati & Erni Widiastuti</p> <p>Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Surakarta</p> <p>Tahun : 2021 Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah Vol.19 No.2 April 2021</p>	<p>X1 : Komunikasi</p> <p>X2 : Karakteristik Individu</p> <p>X3 : Lingkungan Kerja</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik random sampling dan analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Komunikasi, karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
7.	<p>Nama Peneliti : Slamet Riyadi</p> <p>Judul Penelitian : The Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics and Compensation</p>	<p>X1 : Kepuasan Kerja</p> <p>X2: Lingkungan Kerja</p> <p>X3: Karakteristik Individu</p> <p>X4 : Kompensasi</p>	<p>Menggunakan Teknik Structural Equation Modelling (SEM) dengan “second-order factor analysis” menggunakan software Amos versi 20.0.0.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa :</p> <p>1) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada karyawan</p>

	<p>toward Job Stress and Employee Performance Tahun : 2019 International Review of Management and Marketing, 2019, 9(3), 93-99.</p>	<p>Y1: Kerja Y2: Kinerja Karyawan</p>	<p>2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres pada karyawan 3) Karakteristik individu berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres pada karyawan 4)Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap stres pada karyawan 5) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 6) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 7) Karakteristik individu berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 8) ompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
--	--	--	--

				9) Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	<p>Nama Peneliti : Marisi Butarbutar, Efendi, Sisca, & Josua Rajagukguk</p> <p>Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Pematangsiantar</p> <p>Tahun : 2021 Jurnal Manajemen dan Keuangan Volume: 9 No: 1 Tahun 2021</p>	<p>X1 : Komunikasi Interpersonal</p> <p>Y : Kinerja Pegawai</p>	<p>Metode penelitian ini menggunakan mix method.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai sudah baik, serta terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai.</p>
9.	<p>Nama Peneliti : Ni Kadek Leopani, Ni Nyoman Suryani, & I Nyoman Mustika</p> <p>Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kondisi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Negari Agro Wisata Kopi & Balinese House</p> <p>Tahun : 2022</p>	<p>X1 : Komunikasi Interpersonal</p> <p>X2 : Kondisi Kerja</p> <p>X3 : Budaya Organisasi</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Metode dalam penelitian ini observasi, wawancara, dokumentasi Teknik analisis data dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda, alat analisis yang digunakan adalah SPSS 25.00.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kondisi kerja terhadap kinerja karyawan</p>

	Jurnal Emas Vol 3 Nomor 4 April 2022			Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
10.	<p>Nama Peneliti : Windy J. Sumaki, Rita N. Taroreh, & Djurwati Soepeno</p> <p>Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Manado</p> <p>Tahun : 2015 Jurnal Emba Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.1232-1242</p>	<p>X1 : Disiplin Kerja</p> <p>X2 : Budaya Organisasi</p> <p>X3 : Komunikasi</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	Metode penelitian adalah asosiatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : secara simultan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Disiplin Kerja dan Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, namun Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Para Karyawan
11.	<p>Nama Peneliti : Amir Lutfi, Suarni Norawati, Zulher, Zamhir Basem</p> <p>Judul Penelitian : The Effect of Supervision, Work Motivation, and Interpersonal Communication on Employee</p>	<p>X1 : Pengawasan Kerja</p> <p>X2 : Motivasi Kerja</p> <p>X3 : Komunikasi Interpersonal</p> <p>Y1 : Kinerja Karyawan</p> <p>Y2 : Komitmen Organisasi</p>	Alat analisis data adalah Path Analysis dengan program Smart PLS Versi 3.00.	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa supervisi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi komunikasi interpersonal tidak berpengaruh

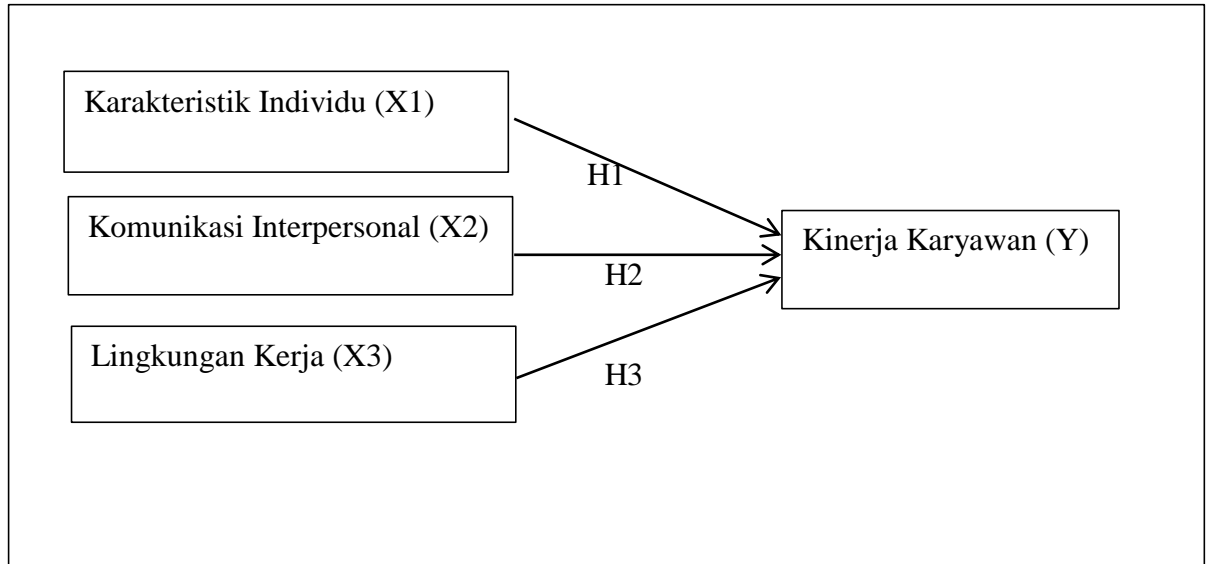
	Performance and Organizational Commitment as Variables Intervening Tahun : 2022 International Journal of Entrepreneurship and Business Development) Volume 05 Number 01 January 2022			terhadap komitmen organisasi. Kemudian supervisi dan komunikasi pribadi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
12.	Nama Peneliti : Fiansi & Sarifuddin T Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Tolitoli Tahun : 2019 Jurnal Sinar Manajemen Volume 6, Nomor 2, 2019	X1: Motivasi X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Pegawai	Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner dan wawancara. Analisis data yang dalam penelitian ini regresi linear berganda.	Hasil penelitian menyatakan bahwa : Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
13.	Nama Peneliti : Immanuel Frans Paul Sagay,	X1 : Iklim Organisasi	Penelitian ini menggunakan kuantitatif-	Hasil menunjukkan bahwa :

	<p>Bernhard Tewal, & Greis Sendow</p> <p>Judul Penelitian : Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Terminal Petikemas Bitung</p> <p>Tahun : 2018</p> <p>Jurnal Emba Vol.6 No.3 Juli 2018, Hal. 1708 – 1717</p>	<p>X2 : Lingkungan Kerja Fisik</p> <p>X3 : Etos Kerja</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>asosiatif, Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.</p>	<p>secara simultan iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan</p> <p>Secara parsial iklim organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.</p>
14.	<p>Nama Peneliti : Sunarno</p> <p>Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat</p> <p>Tahun : 2021</p>	<p>X1 : Lingkungan Kerja</p> <p>X2 : Disiplin Kerja</p> <p>Y : Kinerja Pegawai</p>	<p>Teknik analisis dalam penelitian ini dengan pengujian asumsi klasik pada model regresi</p>	<p>Hasil penelitian diperoleh bahwa : pengaruh positif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh positif dan signifikan antara disiplin</p>

	Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No. 2 – Juni 2021			kerja terhadap kinerja pegawai, secara bersama-sama ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
15.	<p>Nama Peneliti : Khaled Al-Omari and Haneen Okasheh</p> <p>Judul Penelitian : The Influence of Work Environment on Job Performance : A Case Study of Engineering Company in Jordan</p> <p>Tahun : 2017</p> <p>International Journal of Applied Engineering Research ISSN 0973-4562 Volume 12, Number 24 (2017) pp. 15544-15550</p>	<p>X1 : Lingkungan Kerja</p> <p>Y : Kinerja karyawan</p>	<p>Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan (SPSS, Versi 22)</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa ketidakpuasan pengusaha konsisten dengan hasil dari temuan sebelumnya bahwa faktor lingkungan kerja memiliki dampak yang negative, dan menyebabkan penurunan kinerja.</p>

2.3 Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran akan mengarahkan proses penelitian sesuai tujuan yang ingin dicapai dan akan menjadi alur pemikiran penelitian.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

1. Variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini yakni karakteristik individu (X1), komunikasi interpersonal (X2), dan lingkungan kerja (X3).
2. Variabel terikat (*dependent*) dalam penelitian ini yakni kinerja karyawan (Y).
Kerangka berpikir diatas merupakan penjelasan dari tujuan penelitian ini, yang menunjukkan variabel karakteristik individu (X1), komunikasi interpersonal (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2.4 Pengembangan Hipotesa

Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat dugaan sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Sugiyono, 2013). Berdasarkan uraian kerangka berpikir diatas, maka penulis menjabarkan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Sari Warna Asli Unit Bagian Staf Kantor

Karakteristik individu yang tinggi akan membangkitkan rasa tanggung jawab yang lebih besar serta berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Rahman, 2013). Penelitian yang dilakukan Zulkarnaen, dkk (2020) memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan Achmad & Pongtuluran (2019), memberikan hasil bahwa karakteristik individu secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. dimana karakteristik individu yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

H₁ : Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Warna Asli Unit 1 Bagian Staf Kantor

2. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan PT. Sari Warna Asli Unit 1 Bagian Staf Kantor

Pada penelitian yang dilakukan Butarbutar, dkk (2021), memberikan hasil bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan Leopani, dkk (2022), memberikan

hasil bahwa komunikasi Interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, komunikasi interpersonal memiliki korelasi yang positif terhadap kinerja karyawan, semakin baik komunikasi interpersonal, makin terbuka orang untuk mengungkapkan dirinya, semakin cermat persepsinya tentang orang lain dan persepsi dirinya sehingga semakin efektif komunikasi yang terjalin baik antar sesama karyawan atau terhadap pimpinan akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi (Usman, 2013)

H₂ : Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Warna Asli Unit 1 Bagian Staf Kantor

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sari Warna Asli Unit 1 Bagian Staf Kantor

Pada penelitian yang dilakukan Fiansi & Sarifuddin, (2019) memberikan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kemudian penelitian yang dilakukan Sagay et al., (2018) memberikan hasil bahwa lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja (Sunarno, 2021). Untuk itu, perusahaan harus lebih detail dalam memperhatikan lingkungan kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Warna Asli Unit 1 Bagian Staf Kantor

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui suatu fenomena atau masalah yang ada pada suatu objek yang diteliti. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti sampel atau populasi tertentu, analisis data bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan (Sugiyono, 2013).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT.Sari Warna Asli Unit 1 Bagian Staf Kantor yang berada di Desa Kemiri, Kecamatan Kebakkramat, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Januari 2023 – Februari 2023.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Dalam penelitian ini populasi yang diambil peneliti adalah karyawan PT.Sari Warna Asli Unit 1 Bagian Staf Kantor sebanyak 182 karyawan. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti, untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013).

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian yang dipilih dengan cara tertentu untuk mewakili keseluruhan dari populasi (Sugiyono, 2013). Untuk menetapkan jumlah sampel

secara keseluruhan dari jumlah populasi yang ada. Dalam penelitian ini, ukuran sampel ditetapkan berdasarkan rumus Slovin (Kompensasi et al., 2016) dengan penetapan jumlah sampel sebagai berikut :

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

dimana :

n = ukuran sampel

N = jumlah populasi

d = galat pendugaan, yaitu 5%.

Maka, diperoleh perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{182}{1 + 182 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{182}{1.455}$$

$$n = 125$$

Berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin diatas, maka diperoleh jumlah sampel 125 responden (karyawan) yang akan di lakukan penelitian di PT.

Sari Warna Asli Unit 1 Bagian Staf Kantor.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Probability Sampling* yakni teknik pengambilan sampel dengan memberikan peluang yang sama untuk setiap anggota populasi yang dipilih menjadi anggota sampel. Dan dengan menggunakan metode *sample random sampling* (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan PT. Sari Warna Asli Unit 1 Bagian Staf Kantor, dengan jumlah sampel sebanyak 125 responden. Dalam pengambilan sampel dilakukan dengan proses wawancara terstruktur berupa kuisisioner dan observasi di lingkungan sekitar.

3.5 Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan sekunder. Adapun sumber data diperoleh peneliti dari responden yang merupakan karyawan di PT. Sari Warna Asli Unit 1 Bagian Staf Kantor. Informasi yang diperoleh berasal dari informan, catatan lapangan dan dokumentasi terkait.

3.5.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dimana peneliti membuat kuisisioner yang nantinya akan disebarakan kepada narasumber yang bersangkutan, yaitu karyawan PT. Sari Warna Asli Unit 1 Bagian Staf Kantor.

3.5.2 Teknik Pengambilan Data

Pengambilan data dilakukan dengan Teknik wawancara terstruktur dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada tiap karyawan mengenai hal-hal yang

berkaitan dengan karakteristik individu, komunikasi interpersonal, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian staf kantor.

3.6 Variabel Penelitian

3.6.1 Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Sehingga variabel ini merupakan variabel terikat yang besarnya tergantung dari besaran variabel independen ini, akan memberi peluang terhadap perubahan variabel dependen (terikat) sebesar koefisien (besaran) perubahan dalam variabel independen (Sugiyono, 2013).

3.6.2 Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel Independen merupakan variabel yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen/terikat (Sugiyono, 2013). Variabel independen dalam penelitian ini yakni karakteristik individu, komunikasi interpersonal, dan lingkungan kerja, sebagai berikut :

a. Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah karakter seorang individu yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya, seperti minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan membedakannya dari individu lain. Karakteristik individu adalah karakter seorang individu yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu lain (Rahmawati, 2020).

b. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal merupakan penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Orang yang melakukan komunikasi disebut komunikator. Orang yang di ajak berkomunikasi disebut komunikan. Orang yang mampu berkomunikasi secara efektif disebut komunikatif (Usman, 2013). Komunikasi interpersonal mengacu pada tindakan satu orang atau lebih yang mengirim dan menerima pesan, terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik (feedback) yang dipengaruhi oleh lingkungan (konteks) dimana komunikasi itu terjadi (Pohan, 2021).

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja (Sunarno, 2021). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021).

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah batasan dan cara pengukuran variabel yang akan diteliti. Definisi operasional variabel disusun dalam bentuk matrik, yang berisi

penjelasan nama variabel, sub variabel, indikator variabel, dan skala pengukuran dapat dilihat

Tabel 3.1
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala
1.	Kinerja Karyawan	Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu perusahaan sebagai tolak ukur untuk menilai kemampuan karyawan tersebut (Sinambela, 2019).	Kualitas Kerja Kuantitas Kerja Ketepatan waktu Efektivitas Kemandirian Komitmen kerja (Sutedjo & Mangkunegara, 2018)	Likert
2.	Karakteristik Individu	Karakteristik individu merupakan karakter atau perilaku yang ada pada diri seorang karyawan baik bersifat positif maupun negative (Sugiastika et al., 2022).	Kemampuan ability) Nilai (value) Sikap (attitude) Minat (interest) (Subyantoro, 2021)	Likert

3.	Komunikasi Interpersonal	Komunikasi interpersonal merupakan penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. (Usman, 2013)	Keterbukaan Empati Dukungan Rasa positif Kesamaan (Lutfi, Norawati, & Basem, 2022).	Likert
4.	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunarno, 2021).	Pencahayaannya Suhu udara Kelembaban Sirkulasi udara Tingkat kebisingan Hubungan karyawan dengan atasan	Likert

			Hubungan kerja dengan sesama karyawan (Sedarmayanti, 2021)	
--	--	--	--	--

3.8 Teknis Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Uji instrumen penelitian (kuisioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliable (Sugiyono, 2013). Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuisioner perlu dilakukan pengujian atas kuisioner dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas yaitu sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur dan mendapatkan data yang valid. Uji ini digunakan untuk membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree freedom* (df) = $n-2$ pada $\alpha = 0,05$. Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut valid dan apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti pernyataan tersebut tidak valid. (Sugiyono, 2013).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrument yang digunakan untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas adalah pengujian semua indikator variabel. Kuisioner dapat dinyatakan reliable apabila jawaban seseorang

konsisten dari pernyataan satu ke pernyataan berikutnya. Uji reliabilitas variabel dapat dikatakan reliable atau konsisten apabila nilai Cronbach alpha $> 0,60$ (Sugiyono, 2013).

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan untuk penelitian berdistribusi normal atau tidak. Program IBM SPSS 23 digunakan untuk *Uji One Sample Kolmogorov Smirnov*. Dalam uji Kolmogorov-Smirnov kriteria menentukan hasil yang diketahui dari nilai signifikansi dari Asymp sig. Apabila nilai Asymp sig $> 0,05$ berarti residual terdistribusi dengan normal, dan jika nilai Asymp sig $< 0,05$ berarti residual tidak terdistribusi dengan normal (Sugiyono, 2013).

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati antar variabel independen dalam model regresi. Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji model regresi dengan mengetahui apakah model regresi terdapat korelasi tinggi antar variabel independent. Sebuah model regresi dinyatakan terbebas dari gejala multikolinieritas apabila nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIP < 10 (Sugiyono, 2013).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara pengujiannya dengan Uji Glejser. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji kebenaran sebuah model

regresi yakni uji heteroskedastisitas. Sebuah model dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas ketika nilai probabilitas $\text{sig} > 0,05$ (Sugiyono, 2013).

3.8.3 Uji Ketepatan Model

Uji ketepatan model digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan tiga uji yaitu uji koefisien determinasi (R^2) dan uji F (Gani & Amalia, 2018).

a. Uji Determinasi (R^2)

Uji Determinasi (R^2) merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent dalam mempengaruhi variabel dependen. Apabila nilai R^2 kecil artinya variabel terikat hanya mempengaruhi sedikit pada variabel bebas, begitu pula sebaliknya (Gani & Amalia, 2018).

b. Uji F

Uji F merupakan digunakan untuk mengetahui kelayakan model dengan melihat ada tidaknya pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independent dengan variabel dependen. Apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independent dengan variabel dependen, namun jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama antar variabel (Gani & Amalia, 2018).

3.8.4 Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan data sebagaimana adanya tanpa berusaha menarik kesimpulan yang berlaku untuk umum. Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai

rata-rata (mean), simpanan baku (standar deviasi), nilai minimum dan maksimum dari seluruh variabel, dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y), karakteristik individu (X1), komunikasi interpersonal (X2), dan lingkungan kerja (X3) (Sugiyono, 2013).

3.8.5 Uji Regresi Linear Berganda

Model Regresi Linear Berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan fungsional antara beberapa variabel, yang terdiri dari satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen (Gani & Amalia, 2018). Adapun persamaan pada regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
β	= koefisien arah regresi
X1	= Karakteristik Individu
X2	= Komunikasi Interpersonal
X3	= Lingkungan kerja
e	= Standar error

3.8.6 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis (uji t) adalah jawaban sementara terhadap masalah yang ada. Benar atau tidaknya hipotesis harus dibuktikan dengan data yang telah terkumpul.

Pengujian hipotesis ini dapat dilakukan melalui uji t, untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $< 0,05$ maka H_0 ditolak, maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $> 0,05$, maka H_0 diterima. Sehingga variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2013).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

Penelitian dilakukan untuk melihat karakteristik individu, komunikasi interpersonal, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui hal tersebut peneliti memilih melakukan penelitian pada perusahaan PT. Sari Warna Asli Unit 1 di Karanganyar sebagai objek. Populasi yang diambil dari penelitian ini adalah karyawan di bagian staf kantor. Penelitian ini menggunakan data primer yang berasal dari jawaban responden melalui kuisioner yang di sebar dalam bentuk angket untuk di isi dan di jawab responden atau karyawan perusahaan.

Penyebaran kuisioner secara langsung dapat digunakan untuk mengumpulkan data dari responden yang ditentukan berdasarkan divisi pekerjaan karyawan, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja di perusahaan PT. Sari Warna Asli Unit. Dari data yang dikumpulkan untuk memperoleh gambaran umum responden penelitian. Kuisioner yang digunakan dan disebar dalam penelitian ini sebanyak 125 angket.

4.1.1 Analisis Deskripsi Responden

Pada bagian deskripsi responde menerangkan perihal data deskriptif tentang responden, selain itu untuk menggambarkan sebuah karakteristik responden dalam penelitian untuk informasi tambahan.

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Divisi Pekerjaan

Divisi Pekerjaan	Jumlah Responden	Presentase (%)
Administrasi	12	10%
Keuangan	35	28%
EDP/IT	5	4%
Export Import	8	6%
General Affairs	6	5%
Kasir	8	6%
Marketing	33	26%
Pembelian	5	4%
Personalia	5	4%
Poliklinik	3	2%
Sekretariat	5	4%
TOTAL	125	100%

Sumber : data primer (diolah), 2023

Dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa responden penelitian ini adalah karyawan staf kantor PT. Sari Warna Asli Unit 1 yang berjumlah keseluruhan ada 125 karyawan / responden. Masing-masing bagian di antaranya yaitu, bagian administrasi sebanyak 12 responden atau 9,6 %, bagian keuangan sebanyak 35 responden atau 28%, bagian EDP /IT sebanyak 5 responden atau 4%, bagian Export Import sebanyak 8 responden atau 6,4%, bagian General Affairs sebanyak 6 responden atau 4,8%, bagian kasir sebanyak 8 responden atau 6,4%, bagian marketing sebanyak 33 responden atau 26,4%, bagian pembelian sebanyak 5 responden atau 4%, bagian personalia sebanyak 5 responden atau 4%, bagian poliklinik sebanyak 3 responden atau 2,4%, dan bagian sekretariat sebanyak 5 responden atau 4%. Pada kategori divisi pekerjaan di dominasi oleh responden bagian staf keuangan.

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki-laki	49	39%
Perempuan	76	61%
Total	125	100%

Sumber : data primer (diolah), 2023

Dari data di atas menyatakan jika responden yang ikut serta mengisi kuisisioner dalam penelitian adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 49 responden atau 39% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 76 responden atau 61%. Untuk kategori jenis kelamin dalam penelitian ini di dominasi pada jenis kelamin perempuan.

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase (%)
< 25 Tahun	34	27%
25 - 30 Tahun	37	30%
31 - 35 Tahun	14	11%
> 35 Tahun	40	32%
Total	125	100%

Sumber : data primer (diolah), 2023

Pada golongan usia mayoritas responden yang berusia < 25 Tahun berjumlah 34 atau 27%. Responden yang berusia 25 – 30 Tahun berjumlah 37 atau 30%. Responden yang berusia 31 – 35 Tahun berjumlah 14 atau 11%. Responden yang berusia > 35 Tahun berjumlah 40 atau 32%. Untuk kategori usia dalam penelitian ini di dominasi pada usia < 35 Tahun.

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMP	4	3%
SMA	52	42%
Diploma	27	22%
S1	42	34%
Total	125	100%

Sumber : data primer (diolah), 2023

Pada data tabel di atas responden yang pendidikan terakhir SMP berjumlah 4 atau 3%. Responden yang pendidikan terakhir SMA berjumlah 52 atau 42%. Responden yang pendidikan terakhir Diploma berjumlah 27 atau 22%. Responden yang pendidikan terakhir S1 berjumlah 42 atau 34%. Untuk kategori pendidikan dalam penelitian ini di dominasi pada responden yang berpendidikan terakhir SMA

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
< 1 Tahun	25	20%
1 - 3 Tahun	20	16%
> 3 Tahun	80	64%
Total	125	100%

Sumber : data primer (diolah), 2023

Pada data tabel di atas responden dengan tingkat lama bekerja < 1 Tahun berjumlah 25 atau 20%. Responden dengan tingkat lama bekerja 1 - 3 Tahun berjumlah 20 atau 16%. Responden dengan tingkat lama bekerja > 3 Tahun berjumlah 80 atau 64%. Untuk kategori tingkat lama bekerja di dominasi pada responden dengan tingkat lama bekerja > 3 Tahun.

4.2 Pengujian dan Hasil Analisis Data

4.2.1 Uji Instrumen Penelitian

Dengan adanya uji instrumen penelitian ini, digunakan untuk menguji apakah layak atau tidak data dalam penelitian ini. Uji instrument penelitian terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan pada empat variabel yaitu karakteristik individu, komunikasi interpersonal, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Uji ini digunakan untuk membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk *degree freedom* (df) = $n-2$ pada $\alpha = 0,05$. Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut valid dan apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti pernyataan tersebut tidak valid. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 125, dengan (df) = $125 - 2 = 123$ pada $\alpha = 0,05$ sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,1757$ (Sugiyono, 2013)

Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan IMB SPSS 23 dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate pada setiap skor indikator dengan total skor konstruk.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,473	0,1757	Valid
	Y1.2	0,569	0,1757	Valid
	Y1.3	0,452	0,1757	Valid
	Y1.4	0,408	0,1757	Valid
	Y1.5	0,539	0,1757	Valid
	Y1.6	0,595	0,1757	Valid
	Y1.7	0,645	0,1757	Valid
	Y1.8	0,619	0,1757	Valid
	Y1.9	0,527	0,1757	Valid
	Y1.10	0,355	0,1757	Valid
	Y1.11	0,414	0,1757	Valid
	Y1.12	0,489	0,1757	Valid
	Y1.13	0,544	0,1757	Valid
	Y1.14	0,582	0,1757	Valid
	Y1.15	0,522	0,1757	Valid
	Y1.16	0,412	0,1757	Valid
	Y1.17	0,588	0,1757	Valid
	Y1.18	0,474	0,1757	Valid
Karakteristik Individu	X1.1	0,613	0,1757	Valid
	X1.2	0,687	0,1757	Valid
	X1.3	0,634	0,1757	Valid
	X1.4	0,645	0,1757	Valid
	X1.5	0,622	0,1757	Valid
	X1.6	0,737	0,1757	Valid
	X1.7	0,593	0,1757	Valid
	X1.8	0,604	0,1757	Valid
Komunikasi Interpersonal	X2.1	0,614	0,1757	Valid
	X2.2	0,685	0,1757	Valid
	X2.3	0,586	0,1757	Valid
	X2.4	0,581	0,1757	Valid
	X2.5	0,562	0,1757	Valid
	X2.6	0,665	0,1757	Valid
	X2.7	0,539	0,1757	Valid
	X2.8	0,664	0,1757	Valid
	X2.9	0,555	0,1757	Valid
	X2.10	0,623	0,1757	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,618	0,1757	Valid

	X3.2	0,564	0,1757	Valid
	X3.3	0,511	0,1757	Valid
	X3.4	0,575	0,1757	Valid
	X3.5	0,581	0,1757	Valid
	X3.6	0,606	0,1757	Valid
	X3.7	0,546	0,1757	Valid
	X3.8	0,549	0,1757	Valid
	X3.9	0,385	0,1757	Valid
	X3.10	0,524	0,1757	Valid
	X3.11	0,504	0,1757	Valid
	X3.12	0,556	0,1757	Valid
	X3.13	0,517	0,1757	Valid
	X3.14	0,579	0,1757	Valid

Sumber : data primer (diolah), 2023

Berdasarkan hasil analisis dari uji validitas di atas dapat diketahui bahwa semua variabel nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, hal ini menunjukkan bahwa pernyataan kuisioner dalam penelitian dapat digunakan untuk mengukur semua variabel penelitian. Artinya semua item pernyataan kuisioner tersebut valid dan dapat mengukur variabel karakteristik individu, komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian semua indikator variabel. Kuisioner dapat dinyatakan reliable apabila jawaban seseorang konsisten dari pernyataan satu ke pernyataan berikutnya. Uji reliabilitas variabel dapat dikatakan reliable atau konsisten apabila nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$ (Sugiyono, 2013). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,835	0,60	Reliabel
Karakteristik Individu	0,795	0,60	Reliabel
Komunikasi Interpersonal	0,809	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,816	0,60	Reliabel

Sumber: data primer (diolah), 2023

Hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa ketika variabel mempunyai nilai *Cronbach alpha* > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan pada variabel karakteristik individu, komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan handal untuk dijadikan alat ukur penelitian.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan untuk penelitian berdistribusi normal atau tidak. Program IBM SPSS 23 digunakan untuk *Uji One Sample Kolmogorov Smirnov*. Dalam uji Kolmogorov-Smirnov kriteria menentukan hasil yang diketahui dari nilai signifikansi dari Asymp sig. Apabila nilai Asymp sig > 0,05 berarti residual terdistribusi dengan normal, dan jika nilai Asymp sig < 0,05 berarti residual tidak terdistribusi dengan normal (Sugiyono, 2013).

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		125
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.20524900
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.050
	Negative	-.043
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : data primer (diolah), 2023

Dari tabel diatas diperoleh uji one sampel Kolmogorov-smirnov yang menunjukkan nilai Asymp sig $0,200 > 0,05$ yang menyatakan bahwa data pada variabel terdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji model regresi dengan mengetahui apakah model regresi terdapat korelasi tinggi antar variabel independent. Sebuah model regresi dinyatakan terbebas dari gejala multikolinieritas apabila nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIP < 10 (Sugiyono, 2013).

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Karakteristik Individu	.467	2.143
	Komunikasi Interpersonal	.500	1.999
	Lingkungan Kerja	.661	1.512

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer (diolah), 2023

Dilihat dari uji multikolinieritas yang di hasilkan, bahwa nilai variabel karakteristik individu memiliki nilai tolerance sebesar 0,467 dan nilai VIF sebesar 2,143. Pada variabel komunikasi interpersonal memiliki nilai tolerance 0,500 dan nilai VIF sebesar 1,999. Dan pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance 0,661 dan nilai VIF sebesar 1,512. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , berarti tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen (bebas).

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji kebenaran sebuah model regresi yakni uji heteroskedastisitas. Sebuah model dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas ketika nilai probabilitas sig $> 0,05$ (Sugiyono, 2013). Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.284	2.730		2.302	.023
Karakteristik Individu	-.002	.098	-.002	-.016	.987
Komunikasi Interpersonal	-.119	.078	-.193	1.526	.130
Lingkungan Kerja	.036	.054	.074	.670	.504

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber : data primer (diolah), 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai masing-masing variabel. Nilai signifikansi variabel karakteristik individu sebesar 0,987, selanjutnya variabel komunikasi interpersonal sebesar 0,130, dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,504. Dari ketiga variabel tersebut memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Hasil Uji Ketetapan Model

4.4.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi (R^2) merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent dalam mempengaruhi variabel dependen. Apabila nilai R^2 kecil artinya variabel terikat hanya mempengaruhi sedikit pada variabel bebas, begitu pula sebaliknya (Gani & Amalia, 2018)

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.522	4.257

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal, Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer (diolah), 2023

Dari hasil di atas uji koefisien determinasi dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,522. Hal ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik individu, komunikasi interpersonal, dan lingkungan kerja yang memberdayakan sebesar 52,2% sedangkan sisanya 47,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

4.4.2 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui kelayakan model dengan melihat ada tidaknya pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independent dengan variabel dependen. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independent dengan variabel dependen, namun jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama antar variabel (Gani & Amalia, 2018).

Tabel 4.12
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2503.921	3	834.640	46.055	.000 ^b
	Residual	2192.831	121	18.123		
	Total	4696.752	124			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal, Karakteristik Individu

Sumber : data primer (diolah), 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 46,055 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai F_{hitung} ini kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Diperoleh F_{tabel} dari df_1 dan df_2 dengan nilai signifikansi 0,05. df_1 yaitu jumlah variabel independent sebanyak 3 dan df_2 yaitu nilai residual dari model ($n-k-1$) sebesar 121, dimana (n) merupakan jumlah responden dan (k) merupakan jumlah variabel independen.

Nilai F_{tabel} diperoleh sebesar 2,68, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($46,055 > 2,68$). Hal ini menunjukkan bahwasanya H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya karakteristik individu, komunikasi interpersonal, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, dan model yang dibuat sudah layak.

4.6 Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan data sebagaimana adanya tanpa berusaha menarik kesimpulan yang berlaku untuk umum. Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (mean), simpangan baku (standar deviasi), nilai minimum dan maksimum dari seluruh variabel, dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y), karakteristik individu (X1), komunikasi interpersonal (X2), dan lingkungan kerja (X3) (Sugiyono, 2013). Berikut adalah tabel hasil uji statistik deskriptif dalam penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Karakteristik Individu	125	25	38	32.42	3.380
Komunikasi Interpersonal	125	31	47	40.74	4.078
Lingkungan Kerja	125	45	64	55.00	5.145
Kinerja Karyawan	125	60	86	72.27	6.154
Valid N (listwise)	125				

Sumber : data primer (diolah), 2023

Berdasarkan tabel hasil uji statistik deskriptif di atas, menunjukkan bahwa pada data variabel karakteristik individu berjumlah 125 dengan nilai minimum sebesar 25, nilai maksimum sebesar 38, nilai mean 32,42, dan nilai standar deviasi 3,380. Selanjutnya data variabel komunikasi interpersonal berjumlah 125 dengan nilai minimum sebesar 31, nilai maksimum sebesar 47, nilai mean 40,74, dan nilai standar

deviasi 4,078. Kemudian data variabel lingkungan kerja berjumlah 125 dengan nilai minimum sebesar 45, nilai maksimum sebesar 64, nilai mean 55,00, dan nilai standar deviasi 5,145. Dan data variabel kinerja karyawan berjumlah 125 dengan nilai minimum sebesar 60, nilai maksimum sebesar 86, nilai mean 72,27, dan nilai standar deviasi 6,154.

4.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2013).

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.735	4.620		4.272	.000
Karakteristik Individu	.701	.166	.385	4.235	.000
Komunikasi Interpersonal	.297	.133	.197	2.243	.027
Lingkungan Kerja	.321	.091	.269	3.518	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : data primer (diolah), 2023

Dari tabel di atas dapat diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$\text{Kinerja} = 19,735 + 0,701 + 0,297 + 0,321 + e$$

Dari hasil persamaan regresi, maka dapat dianalisis sebagai berikut :

1. konstanta sebesar 19,735 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata kinerja karyawan sebesar 19,735. Dalam penelitian ini, skala likert yang digunakan untuk kuisioner tidak memasukan angka nol, tetapi range 1-5. Sehingga variabel X1, X2, dan X3 tidak mungkin sama dengan 0.
2. koefisien regresi variabel karakteristik individu (X1) sebesar 0,701 menyatakan bahwa apabila variabel variabel karakteristik individu meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,701.
3. koefisien regresi variabel komunikasi interpersonal (X2) sebesar 0,297 menyatakan bahwa apabila variabel variabel komunikasi interpersonal meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,297.
4. koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,321 menyatakan bahwa apabila variabel variabel lingkungan kerja meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,321.

Dari hasil persamaan regresi diketahui bahwa variabel yang dominan berpengaruh adalah karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

4.7 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang ada. Benar atau tidaknya hipotesis harus dibuktikan dengan data yang telah terkumpul. Pengujian hipotesis ini dapat dilakukan melalui uji t, untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $< 0,05$ maka H_0 ditolak, maka terdapat pengaruh variabel independen

terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $> 0,05$, maka H_0 diterima. Sehingga variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2013).

Tabel 4.15
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.735	4.620		4.272	.000
Karakteristik Individu	.701	.166	.385	4.235	.000
Komunikasi Interpersonal	.297	.133	.197	2.243	.027
Lingkungan Kerja	.321	.091	.269	3.518	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer (diolah), 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa uji t hitung dari masing-masing variabel. Nilai t hitung kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel. Nilai t tabel diperoleh dari $df = (n-k-1) = 121$ dengan signifikansi 0,05 sebesar 1,979.

Dari masing-masing variabel dapat dianalisis sebagai berikut :

1. Nilai t hitung variabel karakteristik individu (X1) sebesar 4,235. Dari nilai tersebut diketahui bahwa nilai t hitung $> t$ tabel ($4,235 > 1,979$), sedangkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis 1 (H1) diterima. Artinya variabel karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Nilai t hitung variabel komunikasi interpersonal (X2) sebesar 2,243. Dari nilai tersebut diketahui bahwa nilai t hitung $> t$ tabel ($2,243 > 1,979$), sedangkan

nilai signifikansi $0,027 < 0,05$. Maka hipotesis 2 (H2) diterima. Artinya variabel komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 3,518. Dari nilai tersebut diketahui bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($3,518 > 1,979$), sedangkan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka hipotesis 3 (H3) diterima. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.8 Pembahasan Hasil Analisis Data

4.8.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil nilai t hitung $>$ t tabel ($4,235 > 1,979$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan, maka H0 ditolak dan H1 diterima.

Karakteristik individu yang tinggi akan membangkitkan rasa tanggung jawab yang lebih besar serta berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Rahman, 2013). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Zulkarnaen, dkk (2020) memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan Achmad & Pongtuluran (2019), memberikan hasil bahwa karakteristik individu secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. dimana karakteristik individu yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pada penelitian terdahulu keduanya menunjukkan hasil bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.8.2 Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil nilai t hitung $> t$ tabel ($2,243 > 1,979$) dan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$. Artinya komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Butarbutar, dkk (2021), memberikan hasil bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan Leopani, dkk (2022), memberikan hasil bahwa komunikasi Interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka, komunikasi interpersonal memiliki korelasi yang positif terhadap kinerja karyawan, semakin baik komunikasi interpersonal, makin terbuka orang untuk mengungkapkan dirinya, semakin cermat persepsinya tentang orang lain dan persepsi dirinya sehingga semakin efektif komunikasi yang terjalin baik antar sesama karyawan atau terhadap pimpinan akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi (Usman, 2013)

4.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil nilai t hitung $> t$ tabel ($3,518 > 1,979$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya lingkungan kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan, maka H0 ditolak dan H3 diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fiansi & Sarifuddin, (2019) memberikan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kemudian penelitian yang dilakukan Sagay et al., (2018) memberikan hasil bahwa lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja (Sunarno, 2021).

Untuk itu, perusahaan harus lebih detail dalam memperhatikan lingkungan kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai karakteristik individu, komunikasi interpersonal, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Warna Asli, dilihat dari hasil pengujian hipotesis nilai t hitung $> t$ tabel ($4,235 > 1,979$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. hal tersebut berarti karakteristik individu yang tinggi akan membangkitkan rasa tanggung jawab yang lebih besar seperti sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, situasi pekerjaan, dan pengetahuan tentang pekerjaan yang akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Warna Asli, dilihat dari nilai t hitung $> t$ tabel ($2,243 > 1,979$) dan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$. Hal tersebut berarti , semakin baik komunikasi interpersonal yang terjalin, maka semakin terbuka orang untuk mengungkapkan dirinya, semakin cermat persepsinya tentang orang lain dan persepsi dirinya, sehingga semakin efektif komunikasi yang terjalin baik antar sesama karyawan atau terhadap pimpinan dan akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dalam perusahaan.

3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Warna Asli, dilihat dari nilai t hitung $>$ t tabel ($3,518 > 1,979$) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal tersebut berarti lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan kondusif akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Pada variabel karakteristik individu yang berbeda-beda dalam sebuah perusahaan, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan karyawan dalam hal kemampuan menjalankan pekerjaan, sikap yang menunjukkan perilaku di dalam perusahaan, minat dalam meningkatkan pola pikir, dan nilai yang diterapkan dalam hal pekerjaan. Maka dalam dengan ini harapannya bisa meningkatkan kinerja karyawan PT. Sari Warna Asli Unit 1.
2. Pada variabel komunikasi interpersonal, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan karyawan dalam hal keterbukaan terhadap sesama rekan kerja atau atasan, dengan begitu komunikasi akan lebih terjaga dan kualitas kinerja akan semakin baik.
3. Pada variabel lingkungan kerja, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan seperti pada tingkat kebisingan dengan memasang peredam suara pada dinding dan langit-langit dan mengatur waktu operasi

mesin agar memberikan rasa nyaman kepada karyawan. Dengan begitu kualitas kinerja akan meningkat.

4. Penelitian ini diharapkan menjadi dasar pertimbangan dalam mengambil keputusan dan kebijakan perusahaan terkait dengan karakteristik individu, komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.
5. Penelitian lebih lanjut, sebaiknya mengembangkan variasi variabel yang diteliti, sampel yang berbeda, obyek yang berbeda, dan lokasi penelitian yang berbeda sehingga dapat memberikan pembaharuan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, G. N., & Pongtuluran, Y. (2019). *Kinerja yang dipengaruhi karakteristik individu dan organisasi serta gaya kepemimpinan karyawan swasta performance influenced in individual characteristics and organizations and private employee leadership styles*. 11(2), 237–245.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- 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(1), 33–40. <https://doi.org/10.31602/atd.v3i1.1744>
- Ahmad, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita*, 4(2), 377. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3944>
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.
- Butarbutar, M., Rajagukguk, J., Manajemen, P. S., Pematangsiantar, K., & Utara, S. (2021). *SULTANIST : Jurnal Manajemen dan Keuangan Volume : 9 No : 1 Tahun 2021 Available online at : https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja The Effect Of Interpersonal Communication On Employee Performance A*. 4328, 69–74.
- Darmasaputra, I. K. A., & Sudibya, I. G. A. G. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5847. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p24>
- Eko Saputra, F., & Febria Lina, L. (2020). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Keuangan Bank Umum Syariah Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Bei) Periode 2016-2018*. 3(1), 45–50. www.ojk.go.id
- Fiansi, & Sarifuddin, T. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Tolitoli. *Jurnal Sinar Manajemen*, 6(2), 141–145.

- Gani, I., & Amalia, S. (2018). Alat Analisis Data. *Andi*, 306.
- I Kadek Dicky Pranayudha, A. W. S. G. N. P. Y. A. (2022). Jurnal EMAS. *Jurnal Emas*, 3(9), 51–70.
- Irfal, I. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Resepsionis di Qunci Villas Hotel, Lombok – NTB. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 76–84. <https://doi.org/10.32534/jv.v16i1.1668>
- Kompensasi, P., Dan, K., & Kerja, L. (2016). *Di Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional Ni Komang Nariani Sekolah Tinggi Pariwisata Bali Internasional Surel : nk_nariani@yahoo.com*. 6(2), 93–100.
- Lutfi, A., Norawati, S., & Basem, Z. (2022). *Pengaruh Supervisi , Motivasi Kerja , dan Interpersonal Komunikasi tentang Kinerja Karyawan dan Organisasi Komitmen sebagai Variabel Intervensi*. 05, 92–104.
- Lutfi, A., Norawati, S., Basem, Z., Prodi, B., Manajemen, M., & Bangkinang, S. (2022). The Effect of Supervision, Work Motivation, and Interpersonal Communication on Employee Performance and Organizational Commitment as Variables Intervening. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 05(01), 92–104.
- Mardiatmoko, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Ningrat, L. D. T. (2018). Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Motivasi dan Kepuasan Kerja Pilot Maskapai Lion Air. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(4), 42–61.
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Pohan, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Model. *Journal of Education and Sosial Analysis*, 2(1), 1–12. <http://journal.umsu.ac.id/index.php/edutech/article/view/4930>
- Purwanto, N. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 6115, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>

- Riyadi, S. (2019). the Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics and Compensation Toward Job Stress and Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 93–99. <https://doi.org/10.32479/irmm.6920>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. 7.
- Sagay, I. F. P., Tewel, B., & Sendow, G. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1708–1717.
- Sedarmayanti. (2021). *Irene Melati Carlita, Arshad Rahmanidal dan Sedarmayanti*. 6(4), 6.
- Silfiyana, N., Ragil Anandita, S., Mahendri, W., Universitas, A., Wahab, K. A., & Tambakberas, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Media Computer Jombang. *Aktiva Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(6), 16–22. <https://journal.actual-insight.com/index.php/aktiva/article/view/327>
- Sinambela, S. (2019). The Effect of Compensation, Leadership and Organization Commitment to Performance Employees in Jakarta Class IIA Narcotics Penitentiary Institution. *IMPACT: International Journal of Research in Humanities, Arts and Literature (IMPACT: IJRHAL)*, 7(10), 55–68. <http://www.impactjournals.us/download/archives/02-11-2019-1572687047-6-Impact : Ijrhal-8. Ijrhal- Effect Of Compensation, Leadership.pdf>
- Sugastika, M. M. P., Rachman, M. M., & ... (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pelindo Iii Tanjung Perak Surabaya. *Journal of ...*, 3(1), 169–177. <https://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/jsbr/article/view/5334%0Ahttps://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/jsbr/article/download/5334/3754>
- Sugiyono, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Sumaki, W. J., Taroreh, R. N., & Soepeno, D. (2015). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) wilayah suluttenggo area manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 538–549.
- Sunarno, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Kinerja*, 3(02), 230–244.

<https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1554>

- Suparno, J. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Satlantas Polres Kediri). *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, 06 (September), 47–57. <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/Revitalisasi/article/view/441%0Ahttps://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/Revitalisasi/article/download/441/363>
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Sutrisno, H. E. (2009). *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bintang Karya Putra Di Surabaya H. Edy Sutrisno*. 14(110), 460–477.
- Usman, B. (2013). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 10(1), 1–18. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/2754/2552>
- Wahyuni, S., Idris, H. A., & Noor, M. (2013). Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas ertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 1(3), 502–515.
- Wati Mugi Tri Leksono, & Widiastuti Erni. (2021). Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Dinas Lingkungan Hidup (Dlh) Kota Surakarta. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 19(2), 103–110. <https://ejournal.unsa.ac.id/index.php/smooting/article/download/674/441>
- Zulkarnaen, S., Lie, D., Efendi, E., & Simatupang, S. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 6(2), 200–215. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i2.204>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

No	Bulan	Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penyusunan Proposal	X	X	X	X																
2.	Konsultasi		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3.	Revisi Proposal		X	X	X	X	X			X	X	X									
4.	Pengumpulan Data													X	X	X					
5.	Analisis Data														X	X					
6.	Penulisan Akhir Naskah Skripsi													X	X	X	X				
7.	Pendaftaran Munaqasah															X					
8.	Munaqasah																X				
9.	Revisi Skripsi																X	X	X	X	

lampiran 2 Pernyataan Kuesioner Penelitian**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMUNIKASI
INTERPERSONAL, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN****(Studi Kasus Karyawan PT. Sari Warna Asli Unit 1 Karanganyar)**

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Saya Mami mahasiswa dari Fakultas Ekonomi Bisnis Islam UIN RMS Surakarta yang sedang melakukan penelitian untuk skripsi saya. Segala informasi yang diberikan dalam kuesioner ini hanya untuk kepentingan peneliti semata dan akan dijaga kerahasiaannya. Dengan ini saya menyampaikan daftar pernyataan pada Bapak/Ibu, dengan tujuan agar berkenan sekiranya meluangkan waktu untuk dapat mengisinya. Pernyataan dalam daftar ini berkaitan dengan tanggapan anda mengenai pengaruh karakteristik individu, komunikasi interpersonal, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Atas perhatiannya dan partisipasinya, saya mengucapkan terimakasih dan semoga Allah SWT membalasnya dengan kebaikan.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Hortmat saya,

Mami

195211365

KUESIONER PENELITIAN

A. DATA RESPONDEN

- Nama (boleh diisi boleh tidak) :
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Usia : < 25 tahun 25-30 tahun
 31-35 tahun >35 tahun
- Pendidikan Terakhir : SMP S1
 SMA S2
 D3/D2/D1
- Lama Bekerja di PT Sari Warna Asli Unit 1 : < 1 tahun 1-3 tahun
 > 3 tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Berikan tanda checklis (V) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu yang paling objektif.
2. Dimohon Bapak/Ibu untuk dapat mengisi semua jawaban yang ada dan tidak memberi jawaban lebih dari satu.
3. Tidak ada yang dinilai salah satu dalam survei ini, semua jawaban adalah benar asalkan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.

4. Setiap pernyataan ada rentang penilaian dari 1(Sangat Tidak Setuju) sampai 5 (Sangat Setuju). Sebagai berikut :

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

N = Netral (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju (5)

A. Kuesioner Penelitian

1. Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Kualitas						
1.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat tercapai dengan baik					
2.	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja saya					
3.	Pekerjaan lebih baik terselesaikan dengan penggunaan teknologi komputer dibandingkan dengan cara manual					
Kuantitas						
4.	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan dengan 1 tahun yang lalu					
5.	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja saya					
6.	Standar pelayanan menjadi lebih baik dengan pemanfaatan teknologi informasi					
Ketepatan waktu						

7.	Pekerjaan yang diberikan pada saya dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi					
8.	Waktu pekerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya					
9.	Pemanfaatan teknologi komputer dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.					
Efektivitas						
10.	Penilaian memenuhi kualifikasi penilai yang objektif					
11.	Sistem penilaian kinerja sesuai dengan tugas yang dikerjakan					
12.	Sistem penilaian kinerja dapat mengetahui kelemahan dan kekurangan					
Kemandirian						
13.	Saya memiliki kemampuan untuk menggali potensi diri					
14.	Saya memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi diri					
15.	Saya memiliki kemampuan untuk menerima konsekuensi atas segala keputusan yang di ambil					
Komitmen kerja						

16.	Penilaian kinerja berpengaruh terhadap kenaikan gaji					
17.	Penilaian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab saya sebagai karyawan					
18.	Penilaian kinerja berpengaruh terhadap peningkatan karir					

2. Instrumen Variabel Karakteristik Individu

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Kemampuan						
1.	Kemampuan saya dalam pekerjaan yang ada semakin meningkat					
2.	Dengan kemampuan intelektual yang saya miliki, saya merasa mudah dalam memahami suatu pekerjaan					
3.	Pendidikan formal membantu saya untuk meningkatkan kemampuan bekerja saya					
Sikap						
4.	Sikap saya dalam bekerja menunjukkan perilaku yang dibutuhkan dalam perusahaan					
5.	Dalam mengambil keputusan saya memerlukan data, agar tepat dalam pengambilan keputusan					

	Minat					
6.	Minat saya dalam pekerjaan meningkatkan pola pikir untuk menyelesaikan pekerjaan					
	Nilai					
7.	Nilai yang saya terapkan dalam pekerjaan sudah baik					
8.	Saya selalu menjunjung tinggi nilai-nilai kebersamaan					

3. Instrumen Variabel Komunikasi Interpersonal

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
	Keterbukaan					
1.	Saya bersikap terbuka dengan sesama rekan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja saya sebagai karyawan					
2.	Respon baik diantara sesama rekan kerja dapat mempengaruhi kinerja saya sebagai karyawan					
	Empati					
3.	Saling membantu sesama rekan kerja dapat mempengaruhi kinerja saya sebagai karyawan					
4.	Saling memahami masalah antar sesama karyawan dapat mempengaruhi kinerja saya sebagai karyawan					

	Dukungan				
5.	Dengan menyampaikan gagasan/ide saya didalam forum dapat mempengaruhi kinerja saya sebagai karyawan				
6.	Saling memberikan dukungan dengan sesama rekan kerja dapat mempengaruhi kinerja saya sebagai karyawan				
	Rasa positif				
7.	Dengan menghargai kritikan yang ditujukan kepada saya dapat mempengaruhi kinerja saya sebagai karyawan				
8.	Mendahulukan prasangka baik dalam menghadapi masalah yang terjadi dilingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja saya sebagai karyawan				
	Kesetaraan				
9.	Persamaan persepsi penting dalam melaksanakan tugas dalam kelompok dapat mempengaruhi kinerja saya sebagai karyawan				
10.	Bertanya kepada sesama rekan kerja mengenai tugas yang kurang dipahami dapat mempengaruhi kinerja saya sebagai karyawan				

4. Instrument Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
Pencahayaan						
1.	pencahayaan ruangan yang cukup untuk area kerja karyawan.					
2.	Penerangan yang ada di tempat kerja menunjang pekerjaan					
Suhu Udara						
3.	Tersedianya ventilasi udara yang baik pada area kerja karyawan.					
4.	Suhu udara di ruang tempat kerja menunjang aktivitas karyawan.					
Kelembaban						
5.	Lingkungan kerja saya memiliki keseimbangan yang baik dalam tekanan udara.					
6.	Perusahaan memperhatikan tingkat kelembapan di dalam ruangan kerja.					

	Sirkulasi udara				
7.	Debu dan kotoran udara yang ada di dalam ruangan kerja selalu diperhatikan dan dibersihkan				
8.	Sirkulasi udara di tempat kerja cukup baik.				
	Tingkat Kebisingan				
9.	Suara bising yang timbul di tempat kerja tidak mengganggu.				
10.	Perusahaan berusaha meminimalisir kebisingan ditempat kerja				
	Hubungan karyawan dengan atasan				
11.	Perusahaan terbuka dalam menerima masukan ataupun saran yang diajukan oleh karyawan.				
12.	Atasan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengungkapkan pendapat.				
	Hubungan kerja dengan sesama karyawan				
13.	Perusahaan selalu memperhatikan kondisi setiap karyawan pada saat di lingkungan kerja.				
14.	Karyawan memiliki komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja.				

lampiran 3 Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jl. Pandawa Pucangan, Kartasura, Sukoharjo Telp (0271) 781516 Fax. (0271) 782774

Nomor : B-327/Un.20/F.IV.1/PP.00.9/02/2023 Sukoharjo, 08 Februari 2023
 Lamp. :
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
 Pimpinan/Direktur/Manajer/Kepala
 PT. Sari Warna Asli Unit 1
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertandatangan di bawah ini Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta memohon izin penelitian atas :

Nama : **MAMI**
 NIM : 195211365
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
 Judul Penelitian : Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Interpersonal, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sari Warna Asli Unit 1 Bagian Staf Kantor)
 Waktu : 1 (satu) bulan sejak surat permohonan ini dikeluarkan

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Wakil Dekan,
 Bidang Akademik dan Kelembagaan






Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E. M.Ag
NIP. 19651225200003 1 001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta;
2. Arsip.

Lampiran 4 Surat Pernyataan diterima Penelitian di PT.Sari Warna Asli Unit 1

PT Sari Warna Asli
SPINNING - WEAVING - DYEING - PRINTING - FINISHING - GARMENT

No. : 057 / Pers- PT. SWA I / 078 / II / 2023
Hal : Jawaban Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E.M.Ag.
Wakil Dekan Bid. Akademik dan Kelembagaan
UIN RM SAID
Di Surakarta

Dengan hormat,
Sehubungan dengan surat yang Bapak kirimkan kepada kami,
- Nomor : B-327/Un.20/F.IV.1/PP.00.9/02/2023
- Tanggal : 08 Februari 2023
- Tentang : Permohonan Izin Penelitian
Maka dengan ini kami memberikan jawaban bahwa Permohonan Izin Penelitian tersebut,

DAPAT KAMI TERIMA

Dengan rencana pelaksanaan yang kami setuju, sebagai berikut :


Pelaksanaan : 14 Februari – 08 Maret 2023 (1 bulan)
Nama Peneliti : Mami
Asal / Jurusan : UIN RM SAID Surakarta – Manajemen Bisnis Syariah
Judul Penelitian : Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sari Warna Asli Unit 1 Bagian Staf Kantor)

Perlu kami sampaikan beberapa hal berikut:

1. Diharapkan peneliti dapat mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan dan penelitian dilaksanakan sesuai jam kerja perusahaan.
2. Tidak dibenarkan jika melakukan penelitian dengan tema lain di luar topik yang sudah disepakati.
3. Peneliti harus bisa merahasiakan data-data pribadi karyawan perusahaan.
4. Izin melakukan penelitian semata-mata hanya untuk keperluan akademik.

Demikian surat jawaban kami, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Karanganyar, 13 Februari 2023
Hormat kami,



Daniel Kurniawan Harsono, S.H., M.H.
Manager HRD & GA PT. SWA GROUP

MARKETING & HEAD OFFICE
Ds. Kemiri, Kec. Kebakkramat Kabupaten Karanganyar, Central Java, Indonesia
Telp : (62-271) 644 570, 651 581 (Hunting) | Fax : (62-271) 651 730, 648 801
E-mail: swa4@indo.net.id (Secretary), swasolo@indo.net.id (Marketing)

Lampiran 5 Foto di PT Sari Warna Asli Unit 1

lampiran 6 Tabulasi Data Penelitian

N	KARAKTERISTIK INDIVIDU (X1)								TL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	4	3	3	4	4	4	3	3	28
2	3	3	3	4	3	3	4	4	27
3	4	3	3	3	4	4	4	4	29
4	4	4	5	4	5	5	5	4	36
5	4	3	3	3	3	4	4	4	28
6	4	4	5	5	4	5	4	5	36
7	4	4	3	3	4	4	4	4	30
8	4	4	4	4	3	3	3	4	29
9	4	5	4	4	4	5	4	5	35
10	4	3	3	4	4	3	3	4	28
11	3	4	4	4	3	3	3	4	28
12	4	3	3	4	4	5	5	4	32
13	4	4	4	4	4	3	3	3	29
14	3	3	4	4	4	4	3	3	28
15	4	3	3	4	4	3	3	3	27
16	4	4	4	3	4	4	4	3	30
17	3	3	3	3	4	3	4	4	27
18	3	3	3	4	4	4	4	4	29
19	4	4	4	3	3	4	4	4	30
20	4	4	4	3	3	3	5	4	30
21	4	4	4	4	3	3	3	3	28
22	4	4	4	5	5	4	4	5	35
23	4	4	5	5	4	4	5	4	35
24	3	3	3	3	3	4	4	4	27
25	3	3	3	3	4	4	4	3	27
26	4	4	4	4	4	3	3	4	30
27	4	3	3	4	4	3	3	3	27
28	4	4	4	4	3	3	3	3	28
29	4	4	4	3	3	4	4	4	30
30	4	4	4	4	4	5	5	5	35
31	4	4	4	4	3	3	3	3	28
32	4	3	3	3	3	4	4	4	28
33	3	4	4	4	4	4	5	5	33
34	4	4	4	4	3	3	3	4	29

35	4	4	4	4	4	3	3	4	30
36	5	5	4	4	5	4	4	4	35
37	4	3	3	4	4	4	4	4	30
38	4	4	4	3	3	3	4	4	29
39	5	5	4	4	4	5	5	4	36
40	3	4	3	4	5	5	4	5	33
41	4	4	5	5	5	5	4	5	37
42	3	3	3	3	5	5	4	5	31
43	5	4	4	4	4	5	5	5	36
44	4	4	4	5	5	5	4	3	34
45	5	4	4	5	5	4	5	5	37
46	4	4	4	4	5	5	5	4	35
47	4	4	4	5	5	5	4	4	35
48	4	4	4	5	5	4	4	5	35
49	4	4	4	4	5	5	5	4	35
50	4	4	5	4	4	4	4	5	34
51	4	4	4	4	5	5	4	5	35
52	5	5	4	4	4	5	4	5	36
53	5	5	5	5	4	4	4	4	36
54	5	4	5	4	5	5	4	4	36
55	5	4	5	5	5	5	4	4	37
56	5	5	4	4	4	5	4	5	36
57	5	4	4	4	5	4	5	4	35
58	5	5	5	4	4	5	4	4	36
59	4	4	4	5	4	4	5	4	34
60	4	4	4	5	4	5	4	5	35
61	4	4	5	5	4	5	4	5	36
62	4	4	4	5	4	5	4	5	35
63	4	5	5	4	5	5	4	4	36
64	4	4	5	4	5	4	5	4	35
65	4	4	5	4	5	4	3	4	33
66	4	4	4	5	4	5	4	5	35
67	4	5	4	4	5	4	4	5	35
68	4	3	4	3	4	4	3	4	29
69	4	3	4	3	4	4	3	4	29
70	4	4	5	4	4	5	5	4	35
71	4	4	5	4	5	4	5	4	35
72	5	5	3	5	5	5	4	4	36

73	5	5	5	3	5	4	4	5	36
74	4	3	4	3	4	4	4	5	31
75	3	3	3	3	4	4	3	3	26
76	4	4	4	4	5	5	4	4	34
77	4	4	4	5	4	5	4	4	34
78	3	3	3	4	4	3	4	3	27
79	3	3	4	4	4	3	4	3	28
80	4	5	5	5	4	4	5	5	37
81	4	4	4	5	4	5	5	4	35
82	4	4	5	4	4	5	4	5	35
83	4	5	4	4	4	5	5	4	35
84	4	4	5	4	4	4	5	5	35
85	4	5	4	5	5	5	4	4	36
86	4	4	4	4	5	5	5	5	36
87	4	4	3	3	3	3	3	4	27
88	3	4	4	4	3	4	5	5	32
89	4	4	4	4	5	5	5	4	35
90	4	4	4	5	5	5	4	4	35
91	4	4	4	4	5	4	4	5	34
92	4	3	4	4	3	4	5	5	32
93	4	3	3	4	4	4	5	5	32
94	4	4	4	4	5	5	3	5	34
95	4	4	4	5	5	4	4	3	33
96	5	4	3	4	4	4	5	5	34
97	4	4	3	3	3	4	4	4	29
98	4	3	3	3	4	4	3	4	28
99	4	4	4	4	4	4	4	5	33
100	3	3	3	3	4	3	3	3	25
101	4	4	4	4	5	5	4	4	34
102	4	5	4	4	5	4	4	5	35
103	5	4	4	4	4	4	4	5	34
104	4	4	3	4	3	4	4	4	30
105	4	4	4	4	5	5	4	4	34
106	5	4	5	4	5	4	4	5	36
107	5	5	5	4	4	5	5	4	37
108	4	3	3	3	4	5	4	3	29
109	4	4	4	4	4	4	3	4	31
110	4	5	4	3	5	3	4	3	31

111	4	4	4	4	4	4	3	5	32
112	4	4	4	4	4	4	4	4	32
113	4	4	4	4	3	3	5	5	32
114	4	3	3	3	4	4	4	4	29
115	4	4	4	4	4	5	5	5	35
116	5	4	4	5	5	5	5	5	38
117	5	5	3	5	5	5	5	5	38
118	4	5	5	4	4	4	4	4	34
119	4	4	4	4	4	4	4	4	32
120	4	4	4	4	4	5	5	5	35
121	3	4	4	4	4	4	4	4	31
122	5	5	5	5	5	5	4	4	38
123	3	4	4	3	3	3	3	3	26
124	3	3	4	4	4	4	4	5	31
125	4	3	3	4	4	3	4	3	28

N	KOMUNIKASI INTERPERSONAL (X2)										TL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	3	3	5	5	5	5	4	5	4	4	43
2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	33
3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	41
4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	36
5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	35
6	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	42
7	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
8	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	36
9	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	36
10	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	37
11	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	34
12	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
13	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	39
14	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	35
15	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	34
16	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	40
17	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	40
18	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37

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

57	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	44
58	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
59	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	45
60	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	45
61	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
62	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
63	3	4	5	5	3	5	5	5	4	4	43
64	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	41
65	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	36
66	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	42
67	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
68	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	37
69	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	37
70	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	44
71	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	42
72	3	5	3	3	4	3	4	4	5	5	39
73	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5	38
74	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	44
75	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	35
76	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	45
77	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	44
78	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	34
79	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	36
80	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	45
81	4	5	5	5	3	5	4	3	5	5	44
82	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	45
83	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
84	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	46
85	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	45
86	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	44
87	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	34
88	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	43
89	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	44
90	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	43
91	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	45
92	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	45
93	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	40
94	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	41

95	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	36
96	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	46
97	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	44
98	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	42
99	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	42
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
101	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
102	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	40
103	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
104	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
105	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	42
106	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	44
107	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43
108	3	4	5	3	4	4	5	3	5	5	41
109	4	3	5	3	3	4	5	3	4	4	38
110	4	3	5	3	3	4	5	3	4	5	39
111	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	36
112	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
113	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	45
114	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	35
115	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
116	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	47
117	4	5	3	3	3	3	5	5	5	5	41
118	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	43
119	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
120	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40
121	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
122	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
123	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
124	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
125	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	35

N	LINGKUNGAN KERJA (X3)														TL
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	
1	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	48
2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	48
3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	5	5	4	4	54
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	49
5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	50
6	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	60
7	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	50
8	3	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	56
9	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	62
10	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	52
11	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	47
12	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	54
13	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	49
14	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	45
15	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	51
16	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	49
17	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	50
18	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	46
19	3	3	4	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	54
20	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	49
21	4	4	4	3	3	3	5	5	4	5	5	4	4	4	57
22	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	56
23	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	5	4	3	4	55
24	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	49
25	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	48
26	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	50
27	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	47
28	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	48
29	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	49
30	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	61
31	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	54
32	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	50
33	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	60
34	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	52
35	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	45

36	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	47
37	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	5	5	5	56
38	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	61
39	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	52
40	3	5	3	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	50
41	4	5	5	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	53
42	3	5	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	50
43	3	5	4	5	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	51
44	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	52
45	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	59
46	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	63
47	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	61
48	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	64
49	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	64
50	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	61
51	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	52
52	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	63
53	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	63
54	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	61
55	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	63
56	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	62
57	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	62
58	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	3	56
59	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	56
60	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	58
61	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	60
62	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	5	4	56
63	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	58
64	4	4	4	5	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4	54
65	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	4	52
66	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	60
67	5	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	58
68	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	57
69	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	52
70	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	55
71	4	4	4	5	4	5	3	3	4	3	3	4	3	4	53
72	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	3	3	5	5	59
73	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	62

74	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	49
75	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	59
76	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	51
77	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	62
78	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	49
79	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	50
80	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	62
81	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	55
82	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	63
83	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	62
84	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	4	5	58
85	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	58
86	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	62
87	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	58
88	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	61
89	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	61
90	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	52
91	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	62
92	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	61
93	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	51
94	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	52
95	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	55
96	5	5	3	3	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	60
97	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	61
98	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	51
99	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	3	4	5	5	53
100	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	53
101	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	60
102	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	51
103	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	55
104	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	5	57
105	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	52
106	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	62
107	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	3	4	4	4	60
108	4	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	5	4	4	50
109	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	53
110	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	4	3	4	56
111	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	53

112	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	60
113	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	57
114	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	52	
115	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	55
116	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	63
117	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	55
118	5	5	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	51
119	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	47
120	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	57
121	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	54
122	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	51
123	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
124	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	56
125	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	50

N	KINERJA KARYAWAN (Y)																		TL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	
1	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	65
2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	60
3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	76
4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	67
5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	62
6	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	5	76
7	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	68
8	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	78
9	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	63
10	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	62
11	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	63
12	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	62
13	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	64
14	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	62
15	3	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	69
16	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	71
17	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	60
18	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	64
19	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	62
20	4	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	74
21	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	74
22	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	71
23	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	3	69

24	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	62
25	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	66
26	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	77
27	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	63
28	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	71
29	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	63
30	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	68
31	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	65
32	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	66
33	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	68
34	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	65
35	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	67
36	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	73
37	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	77
38	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	77
39	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	75
40	3	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	3	3	3	3	4	4	3	71
41	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	73
42	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	69
43	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	70
44	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	69
45	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	3	73
46	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	72
47	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	78
48	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	78
49	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	79
50	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	83
51	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	3	77
52	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	80
53	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	80
54	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	82
55	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	80
56	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	74
57	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	77
58	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	79
59	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	71
60	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	75
61	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	74
62	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	75
63	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	77
64	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	73
65	5	5	3	3	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	75

66	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	77
67	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	80
4	3	4	5	5	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	69
69	4	3	5	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	67
70	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	80
71	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	5	3	4	3	75
72	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	80
73	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	5	4	4	5	4	76
74	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	77
75	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	64
76	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	72
77	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	77
78	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	66
79	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	63
80	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	79
81	3	4	5	4	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	5	5	73
82	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	79
83	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	79
84	4	3	5	5	4	5	5	3	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	77
85	3	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	3	3	73
86	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	79
87	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	67
88	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	78
89	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	77
90	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	75
91	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	69
92	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	80
93	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	80
94	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	4	5	77
95	3	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	72
96	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	78
97	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	76
98	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	64
99	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	69
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	60
101	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	71
102	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	74
103	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	72
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	70
105	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	80
106	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	3	81
107	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	83

108	4	5	3	5	4	5	5	3	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	73
109	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	72
110	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	5	78
111	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	79
112	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	72
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	76
114	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	66
115	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	68
116	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	86
117	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	81
118	4	3	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	77
119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
120	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
121	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	68
122	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	71
123	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	65
124	3	4	5	4	4	5	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	69
125	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	63

Lampiran 7 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

a. Variabel Karakteristik Individu

		Correlations								Karakteristik Individu
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
X1.1	Pearson Correlation	1	.536**	.336**	.296**	.294**	.332**	.235**	.246**	.613**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.001	.000	.008	.006	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
X1.2	Pearson Correlation	.536**	1	.553**	.378**	.291**	.329**	.238**	.276**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.008	.002	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
X1.3	Pearson Correlation	.336**	.553**	1	.382**	.273**	.276**	.208*	.258**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.002	.020	.004	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
X1.4	Pearson Correlation	.296**	.378**	.382**	1	.391**	.382**	.243**	.259**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.006	.004	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
X1.5	Pearson Correlation	.294**	.291**	.273**	.391**	1	.517**	.210*	.184*	.622**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.002	.000		.000	.019	.040	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
X1.6	Pearson Correlation	.332**	.329**	.276**	.382**	.517**	1	.454**	.416**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
X1.7	Pearson Correlation	.235**	.238**	.208*	.243**	.210*	.454**	1	.411**	.593**
	Sig. (2-tailed)	.008	.008	.020	.006	.019	.000		.000	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
X1.8	Pearson Correlation	.246**	.276**	.258**	.259**	.184*	.416**	.411**	1	.604**
	Sig. (2-tailed)	.006	.002	.004	.004	.040	.000	.000		.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125
Karakteristik Individu	Pearson Correlation	.613**	.687**	.634**	.645**	.622**	.737**	.593**	.604**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125

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

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

b. Variabel Komunikasi Interpersonal

		Correlations										Komunikasi Interpersonal
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
X2.1	Pearson Correlation	1	.627**	.315**	.272**	.220*	.279**	.189*	.340**	.265**	.332**	.614**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.014	.002	.034	.000	.003	.000	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
X2.2	Pearson Correlation	.627**	1	.288**	.318**	.215*	.295**	.279**	.382**	.411**	.406**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.016	.001	.002	.000	.000	.000	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
X2.3	Pearson Correlation	.315**	.288**	1	.530**	.190*	.415**	.277**	.212*	.132	.215*	.586**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.033	.000	.002	.018	.143	.016	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
X2.4	Pearson Correlation	.272**	.318**	.530**	1	.329**	.394**	-.031	.301**	.194*	.188*	.581**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.000	.000	.729	.001	.030	.035	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
X2.5	Pearson Correlation	.220*	.215*	.190*	.329**	1	.463**	.225*	.301**	.150	.278**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.014	.016	.033	.000		.000	.011	.001	.094	.002	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
X2.6	Pearson Correlation	.279**	.295**	.415**	.394**	.463**	1	.243**	.316**	.219*	.379**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.000	.000		.006	.000	.014	.000	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
X2.7	Pearson Correlation	.189*	.279**	.277**	-.031	.225*	.243**	1	.471**	.293**	.334**	.539**
	Sig. (2-tailed)	.034	.002	.002	.729	.011	.006		.000	.001	.000	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
X2.8	Pearson Correlation	.340**	.382**	.212*	.301**	.301**	.316**	.471**	1	.350**	.281**	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.018	.001	.001	.000	.000		.000	.002	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
X2.9	Pearson Correlation	.265**	.411**	.132	.194*	.150	.219*	.293**	.350**	1	.381**	.555**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.143	.030	.094	.014	.001	.000		.000	.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
X2.10	Pearson Correlation	.332**	.406**	.215*	.188*	.278**	.379**	.334**	.281**	.381**	1	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.016	.035	.002	.000	.000	.002	.000		.000
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
Komunikasi Interpersonal	Pearson Correlation	.614**	.685**	.586**	.581**	.562**	.665**	.539**	.664**	.555**	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125

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

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

c. Variabel Lingkungan Kerja

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	Lingkungan Kerja	
X3.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .729** 125	.447** .000 125	.292** .001 125	.302** .001 125	.352** .000 125	.308** .000 125	.162 .071 125	.011 .905 125	.264** .003 125	.151 .092 125	.174 .052 125	.192 .032 125	.369** .000 125	.618** .000 125	
X3.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.729** .000 125	1 .000 125	.300** .001 125	.412** .000 125	.135 .133 125	.279** .002 125	.186* .037 125	.177* .048 125	.040 .661 125	.289** .001 125	.105 .246 125	.149 .098 125	.195* .029 125	.313** .000 125	.564** .000 125
X3.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.447** .000 125	.300** .001 125	1 .000 125	.438** .000 125	.325** .000 125	.172 .055 125	.292** .001 125	.274** .002 125	-.007 .941 125	.140 .118 125	.114 .205 125	.187* .037 125	.073 .418 125	.201* .025 125	.511** .000 125
X3.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.292** .001 125	.412** .000 125	.438** .000 125	1 .000 125	.464** .000 125	.253** .004 125	.096 .289 125	.268** .003 125	.192* .032 125	.197* .028 125	.208 .200 125	.185* .039 125	.094 .296 125	.215* .016 125	.575** .000 125
X3.5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.302** .001 125	.135 .133 125	.325** .000 125	.464** .000 125	1 .000 125	.552** .000 125	.291** .001 125	.224* .012 125	.392** .000 125	.132 .141 125	.082 .363 125	.213* .017 125	.141 .116 125	.140 .120 125	.581** .000 125
X3.6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.352** .000 125	.279** .002 125	.172 .055 125	.253** .004 125	.552** .000 125	1 .000 125	.263** .003 125	.171 .056 125	.223* .013 125	.166 .164 125	.218* .015 125	.366** .000 125	.293** .001 125	.309** .000 125	.606** .000 125
X3.7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.308** .000 125	.186* .037 125	.292** .001 125	.096 .289 125	.291** .001 125	.263** .003 125	1 .000 125	.410** .045 125	.306** .001 125	.127 .160 125	.228* .011 125	.251** .005 125	.360** .000 125	.546** .000 125	
X3.8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.162 .071 125	.177* .048 125	.274** .002 125	.268** .003 125	.224* .012 125	.171 .056 125	.410** .000 125	1 .000 125	.308** .000 125	.299** .001 125	.252** .005 125	.218* .014 125	.192* .032 125	.179* .045 125	.549** .000 125
X3.9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.011 .905 125	.040 .661 125	-.007 .941 125	.192* .032 125	.392** .000 125	.223* .013 125	.045 .618 125	.308** .000 125	1 .000 125	.288** .001 125	.102 .259 125	.114 .204 125	.227* .011 125	-.049 .591 125	.385** .000 125
X3.10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.264** .003 125	.289** .001 125	.140 .118 125	.197* .028 125	.132 .141 125	.166 .064 125	.306** .001 125	.299** .001 125	.288** .001 125	1 .001 125	.304** .001 125	.191* .033 125	.133 .140 125	.273** .002 125	.524** .000 125
X3.11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.151 .092 125	.105 .246 125	.114 .205 125	.208* .020 125	.082 .363 125	.218* .015 125	.127 .160 125	.252** .005 125	.102 .259 125	.304** .001 125	1 .000 125	.482** .000 125	.303** .001 125	.330** .000 125	.504** .000 125
X3.12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.174 .052 125	.149 .098 125	.187* .037 125	.185* .039 125	.213* .017 125	.366** .000 125	.228* .011 125	.218* .014 125	.114 .204 125	.191* .033 125	.482** .000 125	1 .000 125	.392** .000 125	.361** .000 125	.556** .000 125
X3.13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.192* .032 125	.195* .029 125	.073 .418 125	.094 .296 125	.141 .116 125	.293** .001 125	.251** .005 125	.192* .032 125	.227* .011 125	.133 .140 125	.303** .001 125	.392** .000 125	1 .000 125	.499** .000 125	.517** .000 125
X3.14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.369** .000 125	.313** .000 125	.201* .025 125	.215* .016 125	.140 .120 125	.309** .000 125	.360** .000 125	.179* .045 125	-.049 .591 125	.273** .002 125	.330** .000 125	.361** .000 125	.499** .000 125	1 .000 125	.579** .000 125
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.618** .000 125	.564** .000 125	.511** .000 125	.575** .000 125	.581** .000 125	.606** .000 125	.546** .000 125	.549** .000 125	.385** .000 125	.524** .000 125	.504** .000 125	.556** .000 125	.517** .000 125	.579** .000 125	1 125

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

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

2. Uji Reliabilitas

a. Hasil uji variabel karakteristik individu

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	8

b. Hasil uji variabel komunikasi interpersonal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	10

c. Hasil uji variabel lingkungan kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	14

d. Hasil uji variabel kinerja karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	18

Lampiran 8 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		125
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.20524900
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.050
	Negative	-.043
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Karakteristik Individu	.467	2.143
	Komunikasi Interpersonal	.500	1.999
	Lingkungan Kerja	.661	1.512

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.284	2.730		2.302	.023
Karakteristik Individu	-.002	.098	-.002	-.016	.987
Komunikasi Interpersonal	-.119	.078	-.193	-	.130
Lingkungan Kerja	.036	.054	.074	.670	.504

a. Dependent Variable: ABRESID

Lampiran 9 Uji Ketetapan Model

1. Uji koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.522	4.257

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal, Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2503.921	3	834.640	46.055	.000 ^b
	Residual	2192.831	121	18.123		
	Total	4696.752	124			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi Interpersonal, Karakteristik Individu

Lampiran 10 Uji Statistik Deskriptif

Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Karakteristik Individu	125	25	38	32.42	3.380
Komunikasi Interpersonal	125	31	47	40.74	4.078
Lingkungan Kerja	125	45	64	55.00	5.145
Kinerja Karyawan	125	60	86	72.27	6.154
Valid N (listwise)	125				

Lampiran 11 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.735	4.620		4.272	.000
Karakteristik Individu	.701	.166	.385	4.235	.000
Komunikasi Interpersonal	.297	.133	.197	2.243	.027
Lingkungan Kerja	.321	.091	.269	3.518	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 12 Uji Hipotesis (t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.735	4.620		4.272	.000
Karakteristik Individu	.701	.166	.385	4.235	.000
Komunikasi Interpersonal	.297	.133	.197	2.243	.027
Lingkungan Kerja	.321	.091	.269	3.518	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 13 Cek Plagiasi

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMUNIKASI INTERPERSONAL, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

ORIGINALITY REPORT

27% SIMILARITY INDEX	24% INTERNET SOURCES	15% PUBLICATIONS	18% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	------------------------------

PRIMARY SOURCES

1	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	13%
2	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	3%
3	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
4	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
5	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
6	repository.iainbengkulu.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
8	eprints.upnyk.ac.id Internet Source	1%

Lampiran 14 Daftar Riwayat Hidup

Data Pribadi

Nama : Mami
 Tempat/tanggal lahir : Surakarta, 10 April 2001
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Alamat : Sumber, Banjarsari, Surakarta
 Agama : Islam
 Status : Belum Menikah
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Contact Person : 085641412095
 Email : ammyayu256@gmail.com
 Hobi : Memasak, Berenang

Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri Sumber 4 Surakarta : 2013
2. SMP Negeri 12 Surakarta : 2016
3. SMA Negeri 8 Surakarta : 2019
4. UIN Raden Mas Said Surakarta : 2023

Pengalaman Kerja

1. Karyawan Kue Balok Parikesit Solo (2 Tahun) : 2020

Pengalaman Organisasi

1. HMPS MBS Iain Surakarta Staff Divisi Student Empowerment : 2020
2. JQH Al-Wustho sebagai Staff Divisi Tilawah : 2020
3. Karang Taruna : 2023