

## **Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Crew Kapal Di Bawah *Management* PT.APOL**

**Naufal Izzul Ihsan<sup>1</sup>, Arika Palapa<sup>2\*</sup>**

<sup>1,2</sup>Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Jl. Singosari No 2A Kota Semarang Jawa Tengah

\*Corresponding Author. E-mail: [arika@pip-semarang.ac.id](mailto:arika@pip-semarang.ac.id), Hp: 08122816138

### **Abstrak**

Berkembangnya sumber daya manusia diupayakan untuk menjadi tenaga kerja yang profesional, karena menjadi sumber roda penggerak kegiatan operasional sebuah perusahaan. Kehadiran sumber daya manusia menjadi salah satu sumber yang sangat berpengaruh dan istimewa. Keistimewaan yang terdapat adalah karakter dan kinerja yang berbeda – beda. Perbedaan karakter bisa menjadi tolak ukur dalam penilaian hasil kinerja dan tanggung jawab. Pada saat peneliti melakukan praktik dikapal MV. URMILA, kapal sedang anchor di Jakarta, terdapat perbedaan karakter yang di miliki masing – masing *crew*. Oleh sebab itu peneliti mengambil judul pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja *crew* kapal di bawah *management* PT.APOL. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif yakni analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS, dengan membagikan kuisioner dengan jumlah 82 responden yang mana kapal-kapalnya berada di bawah *management* PT. APOL. Didapatkan hasil dari perhitungan regresi yakni indikator Karakteristik Individu terhadap kinerja *crew* kapal dibawah *management* PT.APOL dengan sumbangan efektif berpengaruh sebesar 34,0% dan indikator komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja *crew* kapal dibawah *management* PT.APOL sebesar 8,8%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja dan pengaruh karakteristik individu dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja *crew* kapal di bawah *management* PT.APOL.

**Kata Kunci:** Karakteristik Individu, Komunikasi Interpersonal, Kinerja

### *Abstract*

*The development of human resources is stived to become a professional workforce because it is a source of driving wheels for the operational activities of a company. The presence of human resources is one of the most influential and particularl sources. The particularities that exist are different characters and performances. Differences in character can be a benchmark in the assessment of results and responsibilities. When the researchers did a fieldwork practicum in MV. URMILA, the ship was anchoring in Jakarta. There were differences in the character of each crew. Hence, the researcher chose “The Influence of Individual Characteristics on The Performance of the ship's crew under APOL company. The method employed in this study is a descriptive quantitative method, namely multiple linear regression analysis using SPSS, by distributing questionnaires with a total*

*of 82 respondents whose ships are under APOL company management. The results of the regression calculation were indicators of Individual Characteristics of the performance of ship crews under APOL management with an effective contribution of 34.0% and interpersonal communication indicators affect the performance of the ship crew under APOL management was 8.8%. The results showed that individual characteristics have a significant effect on performance, interpersonal communication affects performance and the influence of individual characteristics and interpersonal communication affects the performance of ship crews under APOL management.*

**Keywords:** *Individual Characteristics, Interpersonal Communication, Performance*

## **PENDAHULUAN**

Peningkatan sumber daya manusia di dunia maritime saat ini di upayakan menjadi ketenagakerjaan dalam bentuk tenaga yang profesional. Sumber daya manusia memegang peran penting dalam suatu perusahaan dan tidak dapat di pisahkan dari badan usaha, karena mereka menjadi roda penggerak yang menunjang dengan kesuksesan perusahaan itu sendiri. Begitu pun dengan kecanggihan alat - alat yang digunakan diatas kapal tidak lepas dari pengawasan manusia, maka dari itu sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berpengaruh dibandingkan dengan faktor produksi lainnya. Oleh karena itu sumber daya manusia hampir tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya dan merupakan bagian yang menentukan keberhasilan atau kegagalan diperusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan fenomena yang terjadi di atas kapal, terdapat berbagai macam perbedaan karakter yang dimana dari karakter tersebut memiliki keistimewaan seperti mempunyai pikiran, perasaan, dan kepribadian yang berbeda-beda. Hal tersebut bisa dijadikan tolak ukur dalam penilaian kinerja.

Karakter yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan karakteristik individu. Menurut Thoah (2010) berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Sehingga dalam suatu lingkungan di atas kapal terbentuknya suatu karakteristik individu pada *crew*. Dari penelitian penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya bertentangan oleh Kridharta & Rusdianti (2017) menemukan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, perbandingan hasil penelitian (*research gap*) dan di samping itu untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas di dalam lingkup pekerjaan di butuhkan adanya kemampuan berkomunikasi, karena apapun perintahnya atau pekerjaannya komunikasi sangatlah penting. Komunikasi dalam penelitian ini merupakan komunikasi interpersonal. Menurut Nawawi (2001) karakteristik - karakteristik ini sangat beragam setiap perusahaan tentunya dapat memilih seorang karyawan yang mempunyai kriteria yang baik dan karakteristik ini juga harus sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Beberapa faktor dari karakteristik individu menurut Robbins (2006) sebagai berikut usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan pengalaman kerja. Variabel karakteristik individu Subyantoro (2009) menyebutkan indikator yaitu diantaranya:

kemampuan, nilai, sikap, minat, sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau kondisi tertentu.

Komunikasi interpersonal menurut Thoha (2010) adalah “Sebagai proses penyampaian 3 pesan atau berita yang dilakukan oleh seseorang dan diterimanya berita tersebut oleh orang lain atau kelompok kecil dari orang-orang dengan suatu akibat dan umpan balik yang segera” dapat di kaitkan jika manusia telah menciptakan komunikasi yang baik dalam bentuk penyampaian informasi, dapat meningkatkan kenyamanan dan motivasi pada manusia. Dengan demikian suatu pekerjaan dan kinerja akan memberikan hasil yang optimal. Komunikasi merupakan unsur yang sangat penting dalam bersosialisasi antar manusia baik secara individu maupun kelompok dalam organisasi. Menurut Devito (1997), komunikasi interpersonal memiliki beberapa indikator yaitu: keterbukaan (*Openness*), empati, sikap mendukung (*supportiveness*), kepositifan, kesetaraan.

Kinerja merupakan bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun untuk menjalankan pekerjaan yang telah diberikan dan dinilai dari apa yang dilakukan oleh manusia (James et al., 2004). Menurut Sutrisno (2010), Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai ditinjau dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja manusia dalam suatu proses melaksanakan tugasnya yang diberikan dengan tanggung jawab. Menurut DeCenzo et al. (2016), indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.

Menurut Hasibuan (2006) Kinerja pegawai dapat dikatakan baik dinilai dari beberapa aspek yaitu kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreatifitas, tanggung jawab, kecakapan, tanggung Jawab. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu: untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja, mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja, mengetahui pengaruh karakteristik individu dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja. Hipotesis pada penelitian ini yaitu: Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja, Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja, Karakteristik individu dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian adalah ilmu yang mempelajari cara-cara melakukan pengamatan dengan pemikiran yang tepat secara terstruktur dan sistematis melalui tahap – tahap yang disusun secara ilmiah serta menganalisis dan mengumpulkan data-data. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis deskriptif dengan metode yang relevan yaitu kuantitatif. Variabel bebas dan variabel terikat diukur dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang

didasarkan pada pengalaman dan ilmu yang pasti, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Penelitian ini menyajikan masalah berisifat asosiatif rumusan masalah asosiatif merupakan rumusan masalah yang bersifat menyatukan hubungan antara dua variabel atau lebih, yang didalamnya terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2008) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian diambil kesimpulannya. Menurut Sujarweni (2015), Sampel adalah banyaknya karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Dikarenakan jumlah responden tidak lebih dari 100, maka sampel yang di ambil untuk penelitian di ambil semua.

### **Variabel Penelitian**

Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variable dependent (terikat). Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah karakteristik individu (X1) dan komunikasi interpersonal (X2)

Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang terpengaruhi atau menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah kinerja pelaut.

### **Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik kuisisioner/angket. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi sebuah pertanyaan - pertanyaan atau pernyataan - pernyataan kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien agar peneliti tahu dengan jelas variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden (Creswell, 2016). Daftar pertanyaan tertutup berisi pertanyaan-pertanyaan yang jawabannya telah disediakan menggunakan skala likert dimana skor penilaian 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS), skor 3 untuk jawaban ragu-ragu (R), skor 4 untuk jawaban Setuju (S), skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS).

### **Uji Instrumen Penelitian**

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Menurut Astriawati (2016), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Jadi validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kevalidan dan ketepatan tiap-tiap butir pertanyaan atau

pernyataan untuk menghasilkan hasil data yang diharapkan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05 (Ghozali, 2005).

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji ini digunakan untuk mengukur nilai reliabilitas dari hasil kuisisioner masing-masing variabel atau indikator pertanyaan. Menurut Sujarweni (2015), hasil olah data dapat dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha  $\geq 0,60$  (As'ad, 2021).

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji ini berfungsi untuk melihat apakah data terdistribusi normal atau tidak yang terdapat pada variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Ghozali, (2005), Pengujian normalitas data menggunakan test Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS. Pengambilan keputusan, jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan  $< 0,05$  maka variable berdistribusi tidak normal.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel (Y) dan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi. Nilai koefisien determinasi berada di antara 0 dan 1, nilai yang mendekati angka 1 maka variabel bebas semakin baik dalam menjelaskan variabel terikat (Sugiyono, 2014).

#### Uji F

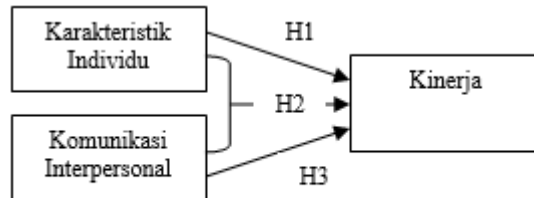
Pada uji F bertujuan untuk mengetahui nilai signifikansi pada kolom sig dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan mengkomparasikan nilai signifikansi pada kolom sig. dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05 (Nugroho, 2005) jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka  $H_3$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Sebagai dasar pengambilan keputusan bias dilihat dari, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikan  $F < \alpha (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima Bila nilai probabilitas signifikansi yaitu  $> 0,05$  dan  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka semua variabel independen tidak berhubungan terhadap variabel dependen. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

#### Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual. Dasar pengambilan keputusan dengan cara membandingkan thitung dengan ttabel dan nilai signifikansi pada masing-masing variabel tersebut. Menurut Kuncoro (2013) jika nilai Sig. uji  $t < 0,05$  maka variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial.

### Kerangka Penelitian

Untuk mempermudah memahami skripsi ini maka penulis membuat suatu kerangka pikir yang merupakan kaitannya dengan penelitian ini pengaruh karakteristik individu dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja *crew* kapal dibawah *management* PT,APOL.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pengukuran uji validitas dengan analisis correlation person yakni dengan menjumlahkan nilai tiap-tiap item pertanyaan. Nilai *r* tabel dapat diperoleh dari penentuan *df* (*degree of freedom*) yaitu derajat bebas yang diperoleh dari jumlah sampel dikurang dengan nilai konstruk ( $df = N-2$ ) Berdasarkan hasil penelitian telah ditetapkan dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan nilai *r* tabel yang didapatkan yaitu sebesar 0,217. Tiap-tiap instrument dapat dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasil pertanyaan yang diajukan untuk responden *crew* kapal yang bekerja di kapal-kapal dibawah *management* PT. APOL adalah valid, karena dilihat dari nilai *r* hitung memperoleh nilai lebih besar dari *r* tabel (0,217) dan nilai signifikan lebih kecil  $< 0,05$

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis Cronbach's Alpha, variabel dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,60$

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Karakteristik Individu	0,820	0,60	Reliabel
Komunikasi interpersonal	0,600	0,60	Reliabel
kinerja	0,656	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS v.25

Dapat dilihat pada tabel di atas yaitu seluruh variabel yang ada pada penelitian hasil analisis Cronbach's Alpha, hasil olah data ini menyatakan bahwa semua variabel dikatakan reliabel

### Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat apakah data yang dihasilkan terdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada uji kolmogorov smirnov. Sebagai dasar pengambilan keputusan nilai signifikansi yang diperoleh pada uji kolmogorov smirnov lebih besar dari 5% (0.05) maka nilai tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal dan sebaliknya apabila data yang dihasilkan kurang dari 5% (0.05) Hasil dari pengujian uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

<i>Kolmogorov-Smirnov Test</i>	Signifikansi	Keterangan
	0.229 ( $p > 0,05$ )	Normal

Sumber : Data diolah dengan SPSS v25

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Rentang nilai untuk koefisien determinasi itu sendiri yakni antara nol dan satu, dimana semakin tinggi  $R^2$  suatu variabel bebas menandakan semakin dominan pengaruh terhadap variabel terikatnya.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	$R$	$R^2$
1	0,654	0,428

sumber : data diolah dengan SPSS v25

Dari hasil data yang diperoleh nilai  $R$  sebesar 0,654 yang menjelaskan bahwa antara karakteristik individu ( $X_1$ ) dan komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) terdapat pengaruh yang kuat dan terdapat hubungan positif terhadap perubahan variabel kinerja ( $Y$ ) yakni sebanyak 42,8% dan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar pembahasan peneliti.

### Sumbangan Relatif (SR)

Sumbangan efektif untuk mengetahui seberapa efektif masing-masing variabel bebas dengan mempertimbangkan variabel lain yang tidak diteliti. Hasil perhitungan didapat dari rumus ( $SE = BETA \times Koefisien Korelasi \times 100\%$ ). Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Sumbangan Efektif

Variabel	Sumbangan Efektif (SE)
Karakteristik individu	34,0%
Komunikasi interpersonal	8,8%
TOTAL	42,8%

Sumber : data diolah dengan SPSS v28

Sesuai dengan tabel di atas bisa disimpulkan bahwa Sumbangan Efektif (SE) pada variabel pengaruh karakteristik individu sebanyak 34,0% dan Sumbangan Efektif (SE) pada variabel komunikasi interpersonal sebanyak 8,8%, dengan demikian bahwa variabel X1 memiliki pengaruh lebih dominan terhadap variabel Y dari pada variabel X2 jika dijumlah nilainya akan sama  $R^2$ .

### Sumbangan Relatif (SR)

Sumbangan relatif (SR) digunakan untuk mengetahui seberapa banyak sumbangan relatif dari tiap-tiap variabel bebas terhadap jumlah kuadrat regresi dimana jumlah SR dari seluruh variabel bebas adalah 100% atau satu. Dirumuskan dengan  $SR(X) = SE(X) : R^2$ . Hasil perhitungan sumbangan relatif dapat dilihat pada tabel 5. di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Sumbangan Relatif

Variabel	Sumbangan Relatif
karakteristik Individu	79%
komunikasi Interpersonal	21%
Total	100%

Sumber : Data diolah dengan SPSS v25

Dari hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Sumbangan Relatif (SR) pada variabel komunikasi interpersonal sebanyak 21% dan untuk variabel karakteristik individu sebanyak 79%. Dapat kita ketahui bahwa kedua variabel bebas memberikan sumbangan relatif yang berbeda dan apabila dijumlahkan nilainya adalah 100%.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bisa digunakan mengukur seberapa pengaruhnya secara bersamaan dari kedua variabel penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian ditetapkan bahwa perhitungan dengan taraf signifikan  $\alpha=5\%$  (0,05) maka nilai

$$F^{\text{tabel}} = F(k;n-k) \quad \text{maka} \quad \text{diperoleh:}$$

$$F_{\text{tabel}} = F(2;81-2)$$

$$F_{\text{tabel}} = 2; 79$$

$$F_{\text{tabel}} = 3.11$$

Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263,255	2	131,628	29,539	,000 <sup>b</sup>
	Residual	352,025	79	4,456		
	Total	615,280	81			
a. Dependent Variable: TOTAL_Y						
b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1						

Sumber : Data diolah dengan SPSS v25



Dari perhitungan regresi linear berganda didapatkan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  yakni sebesar  $29,539 > 3,11$  dengan probabilitas 0,000 (signifikan). Sehingga pengaruh karakteristik individu dan komunikasi interpersonal secara bersamaan dapat disimpulkan berpengaruh terhadap kinerja *crew* kapal.

### Uji Parsial (Uji T)

Uji Parsial digunakan untuk menguji tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial/bagian. Dalam melakukan analisis uji t tersebut dapat dilakukan dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$

$$T_{tabel} = \alpha/2; n-k-1$$

$$T_{tabel} = 0,05/2; 82-2-1$$

$$T_{tabel} = 0,025; 79$$

$$T_{tabel} = 1.99045$$

Uji Parsial dikatakan signifikan dari hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau dengan kata lain jika probabilitas kurang dari 5% ( $\text{sig} < 0,05$ ), sehingga masing-masing variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui hasil Uji T seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 7. Hasil Uji Parsial

Variabel	T Hitung	Signifikansi
Gaya Kepemimpinan	2.505	0.014
Keterampilan Kerja	6.364	<0,001

Sumber : Data diolah dengan SPSS v25

Berdasarkan dari tabel perhitungan Uji Parsial (Uji t) di atas dapat diambil kesimpulan yaitu hasil uji parsial (uji t) dari tabel 7 adalah variabel karakteristik individu X1 didapatkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , ( $5,705 > 1,990$ ) atau nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), dalam uji ini dapat dikatakan bahwa variabel karakteristik individu (X1) berpengaruh terhadap kinerja *crew* kapal (Y). Sedangkan hasil uji parsial (uji t) dilihat dari tabel 7 di atas variabel komunikasi interpersonal (X2) didapatkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,119 > 1,990$ ) atau nilai signifikansi ( $0,037 > 0,05$ ) berarti dalam uji ini dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap *crew* kapal (Y) SIMPULAN. Simpulan dapat bersifat generalisasi temuan sesuai permasalahan penelitian, dapat pula berupa rekomendatif untuk langkah selanjutnya.

### SIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terkait dengan pengaruh karakteristik individu dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja *crew* kapal di bawah *management* PT.APOL, dapat diambil simpulan sebagai berikut dari hasil pengujian, variabel karakteristik individu memiliki pengaruh yang baik dan positif secara parsial (individu) terhadap kinerja *crew* di bawah *management* PT.APOL, hal ini ditinjau dari hasil dari uji olah data sumbangan efektif (SE) yang mana variabel karakteristik individu sebesar 34,0% semakin tinggi hasilnya semakin baik

pengaruh yang diberikan terhadap kinerja. Maka dari itu dengan adanya pengaruh karakteristik terhadap kinerja *crew* kapal, akan memberikan kualitas yang baik dan meningkatkan kemampuan yang dimiliki *crew* kapal. Hal ini sangat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang diberikan. Dari hasil pengujian, variabel komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang baik dan positif secara parsial (individu) terhadap kinerja *crew* kapal di bawah *management* PT.APOL, hal ini ditinjau dari hasil uji olah data sumbangan efektif (SE) yang mana hasil dari variabel karakteristik individu sebesar 8,8% semakin tinggi hasilnya semakin baik pengaruh yang diberikan terhadap kinerja. Maka dari itu jika *crew* kapal melakukan hubungan komunikasi yang baik, apapun pekerjaannya dapat berjalan dengan maksimal dan lebih terarah. Yang dimana untuk meminimalisir kesalahan komunikasi (*misscommunication*) hal ini sangat berpengaruh kepada perintah atau pekerjaan yang dilakukan. Dari hasil pengujian, pengaruh karakteristik individu dan komunikasi interpersonal terhadap *crew* kapal di bawah *management* PT.APOL, memiliki pengaruh yang cukup baik hal ini ditinjau dari hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bahwa nilai R yakni sebesar 0,654 yang mana artinya pada variabel X1 dan X2 memiliki pengaruh yang positif terhadap perubahan variabel Y yakni sebanyak 42,8% maka dari itu karakteristik individu dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja secara simultan (bersamaan) menjadi tolak ukur dalam penilaian kemampuan dan meningkatkan berkomunikasi antar *crew* yang dimana akan berpengaruh dalam hasil pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Astriawati, N. (2016). Penerapan Analisis Regresi Linier Berganda Untuk Menentukan Pengaruh Pelayanan Pendidikan Terhadap Efektifitas Belajar Taruna Di Akademi Maritim Yogyakarta. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja, XIV*(regresi liner), 22–37. <http://jurnal.amy.ac.id/index.php/MIBJ/article/view/90/89>
- Creswell, J. W. (2016). Research design: pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar*, 5.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). *Fundamentals of human resource management*. John Wiley & Sons.
- Devito, J. A. (1997). Komunikasi Antar Manusia, kuliah dasar (edisi 5). *Jakarta: Karisma Publishing*.
- Ghozali, I. (2005). Analisis Multivariate dengan program SPSS. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Hasibuan, M. S. . (2006). *Organisasi dan Motivasi*. PT. Bumi Aksara.
- James, H., Ivancevich, J. M., & Donnelly Jr, J. H. (2004). *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Kridharta, D., & Rusdianti, E. (2017). Analisis pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan

- motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 10(3), 232–247.
- Kuncoro, E. D. (2013). Analisis Penyerapan Anggaran Pasca Penerapan Aplikasi Sipp Pada Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wil. I Dinas Pu Prov. Kaltim. *E-Journal Administrasi Bisnis*, 1(4), 364–373.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nugroho, B. A. (2005). Strategi jitu memilih metode statistik penelitian dengan SPSS. *Yogyakarta: Andi*.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks, *Kelompok Gramedia*.
- Subyantoro, A. (2009). Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan kepuasan kerja pengurus yang dimediasi oleh motivasi kerja (studi pada pengurus kud di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(1), 11–19.
- Sugiyono. (2014). Teknik Pengumpulan Data. In *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. <https://doi.org/10.3354/dao02420>
- Sugiyono, M. (2008). *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi*.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta. Umam, K.
- Thoha, M. (2010). *Perilaku organisasi: konsep dasar dan aplikasinya*. PT. Raja Grafindo Persada.