

Pengaruh Kerjasama Tim, Kemampuan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Indoprinting Kota Semarang

The Effect Of Teamwork, Work Ability, And Work Experience On Employee Performance CV Indoprinting Semarang City

Amalia Krisna Dewi¹

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Wahid Hasyim, Indonesia

Muhammad Ulin Nuha²

² Fakultas Ekonomi, Universitas Wahid Hasyim, Indonesia

ABSTRACT

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) atau tenaga kerja atau seorang karyawan merupakan aset utama dalam suatu perusahaan. Untuk dapat menunjukkan kinerja para karyawan yang berada di CV Indoprinting Cabang Kota Semarang ini, perusahaan perlu melihat dari berbagai sisi salah satunya dilihat dari kerjasama tim, Kemampuan Kerja, dan Pengalaman kerja para karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh dari Kerjasama Tim, Kemampuan Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Indoprinting Cabang Kota Semarang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan data primer (kuesioner). Populasi dalam penelitian ini adalah 42 karyawan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel teknik jenuh yang berarti jumlahnya sama dengan populasi. Teknik analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Kerjasama Tim (X1), Kemampuan Kerja (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) serta Kinerja Karyawan sebagai Variabel Dependen (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kerjasama Tim, Kemampuan Kerja, dan Pengalaman Kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Indoprinting Cabang Kota Semarang. Nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0.565. Hal ini berarti 56.5% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kerjasama Tim, Kemampuan Kerja, dan Pengalaman Kerja. Sedangkan 43.5% dapat dijelaskan dari variabel lain yang tidak digunakan di penelitian ini.

Kata Kunci: Kerjasama Tim, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kinerja Karyawan

INFORMASI ARTIKEL

Diterima 18 - 07 - 2024

Direvisi 28 - 07 - 2024

Disetujui 30 - 07 - 2024

Terpublikasi 31 - 07 - 2024

***Korespondensi:**

Nama: Amalia Krisna Dewi

E-mail:

amaliakrisna11@gmail.com

***E-ISSN : 2622-6898**

Human resources (HR) or workforce or an employee is the main asset in a company. In order to show the performance of employees in CV Indoprinting Semarang City Branch, the company needs to look at it from various sides, one of which is seen from the cooperation team, Work Ability, and Work Experience of employees. The purpose of this study was to determine and analyze whether there is an influence of the Cooperation Team, Work Ability, and Work Experience on Employee Performance of CV Indoprinting Semarang City Branch. This study uses a quantitative method with primary data (questionnaire). The population in this study was 42 employees and the sample used in this study was a saturated technique sample which means the number is the same as the population. The data analysis technique used multiple linear regression. The Independent Variables in this study are Team Cooperation (X1), Work Ability (X2), and Work Experience (X3) and Employee Performance as the Dependent Variable (Y). The results of this study indicate that simultaneously the variables of Team Cooperation, Work Ability, and Work Experience together have a positive and significant effect on Employee Performance of CV Indoprinting Semarang City Branch. The coefficient of determination (R Square) value is 0.565. This means that 56.5% of Employee Performance can be explained by the variables of Teamwork, Work Ability, and Work Experience. While 43.5% can be explained by other variables not used in this study.

Keywords: *Teamwork, Work Ability, Work Experience, and Employee Performance*

Pendahuluan

SDM merupakan aspek terpenting dari banyaknya peranan yang terpenting di dalam suatu perusahaan. Jika dilihat, bagaimanapun juga suatu perusahaan dikatakan berhasil pasti tidak lepas dari peranan, keahlian, dan kesanggupan dari SDM yang berada didalamnya. Pada dasarnya di setiap perusahaan atau instansi pada jaman sekarang ini teknologi mungkin sudah sangat berkembang, tetapi selain adanya teknologi, sumber daya manusia tidak bisa terlepas dari keberhasilan suatu perusahaan karena jika hanya mengandalkan teknologi saja tanpa disertai sumber daya manusia yang memadai perusahaan tidak akan mendapatkan suatu goals atau keberhasilan. (Ratu et al., 2018).

Individu yang bekerja pada suatu perusahaan dan mendapatkan sebuah gaji atas pekerjaannya adalah Karyawan yang merupakan aspek dari suatu SDM. Pengelolaan karyawan di dalam suatu perusahaan harus dilaksanakan secara efektif dan efisien. (Septiani, 2015) Baik buruknya perusahaan bisa dilihat dari kinerja dari suatu karyawan yang terdapat di dalam perusahaan tersebut dan perlu adanya suatu binaan yang berkembang sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilan yang akhirnya akan berdampak pada kinerja kerja pada karyawan. Perkembangan yang ada didalam dunia usaha yang sudah cukup pesat pada saat ini pasti menyebabkan banyaknya permasalahan yang perlu dihadapi (Dasururi et al., 2022). Salah satunya yaitu tentang karyawan yang digunakan untuk memanfaatkan teknologi yang ada. Perusahaan periklanan menjadi subjek perhatian dalam penelitian ini. Berlokasi di Kota Semarang, CV. Indoprinting adalah bisnis yang bergerak dalam disiplin desain dan percetakan. Selama perjalanan berdirinya Indoprinting di Semarang, terdapat 5 cabang yaitu 4 cabang di Kota Semarang dan 1 cabang di Kabupaten Semarang. CV Indoprinting ini juga merupakan perusahaan percetakan yang cukup terkenal di Semarang karena sudah terbiasa menangani berbagai request konsumen yang melakukan percetakan dalam partai besar maupun dalam partai kecil. Selain itu tempat yang strategis juga memberikan image yang baik untuk CV Indoprinting. Maka dari itu, guna melaksanakan tugas dan fungsinya maka CV Indoprinting juga harus mempunyai karyawan dengan kinerja yang baik, bagus, dan cekatan. Kinerja karyawan dalam CV Indoprinting ini harus diperhatikan dengan baik karena ini berguna untuk berlangsungnya suatu perusahaan mendapatkan keberhasilan. Kinerja karyawan yang berlangsung didalamnya adalah aspek yang penting di CV Indoprinting dan ini menjadikan dampak yang secara langsung terhadap perusahaan yang bergerak dibidang percetakan ini. wawancara yang berlangsung di salah satu cabang indoprinting yaitu Cabang Indoprinting Fatmawati yang beralamatkan di Jl. Fatmawati Pedurungan Kidul, Kec. Pedurungan, Kota Semarang, Jawa Tengah 50273. Dari wawancara yang berlangsung dengan salah satu Team Leader yang ada di CV Indoprinting cabang fatmawati ini bahwa ia mengemukakan bahwa kinerja karyawan di CV Indoprinting ini sudah cukup baik namun belum optimal seluruhnya, karena masih adanya keluhan dari beberapa konsumen terhadap kinerja karyawan, kurangnya komunikasi yang baik didalamnya, salah satunya jika ada salah satu cabang yang trouble pemberian informasinya kurang cepat. Fenomena ini menyiratkan bahwa beberapa hal dapat berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan CV Indoprinting. Aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan CV Indoprinting yang bisa dilihat adalah kerjasama tim. Karyawan yang bekerja sama dengan baik sangat dibutuhkan guna mendongkrak kinerja karyawan karena kerjasama tim CV Indoprinting akan menguntungkan bisnis secara keseluruhan.

Ini ditunjukkan dengan data rekap data Revenue Indoprinting yang terjadi dari Bulan Oktober 2022 sampai Februari 2023. Data ini bisa dijadikan sebagai acuan data dari suatu kinerja karyawan yang bekerja di CV. Indoprinting. Data Revenue perbulan yang diterima untuk diteliti adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Data Revenue CV. Indoprinting Kota Semarang

NO	CABANG	OKT 22	NOV 22	DES 22	JAN 23	FEB 23
1	Durian	85 %	82 %	82 %	79 %	63 %
2	Tembalang	98 %	76 %	72 %	68 %	78 %
3	Pleburan	82 %	85 %	72 %	91 %	55 %
4	Fatmawati	79 %	91 %	100 %	84 %	87 %
TOTAL		85 %	80 %	80 %	78 %	67 %

Dari data tersebut dapat dilihat, bahwa setiap perbulannya pasti ada beberapa cabang yang mengalami naik dan turun untuk targetan perbulannya. Ini diperkuat dengan wawancara yang dilakukan oleh salah satu Team Leader CV. Indoprinting mengemukakan bahwa Kinerja Karyawan CV. Indoprinting juga dilihat dari Revenue Perbulan yang dilakukan di beberapa cabang CV. Indoprinting. Jadi, semakin tinggi persenan yang diterima maka kinerja cabang tersebut baik, jika dalam persenan turun maka dapat dikatakan kinerja karyawan cabang tersebut kurang. Urgensi penelitian ini terletak pada identifikasi dan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan memahami pengaruh kerjasama tim, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan pada literatur manajemen sumber daya manusia dan memberikan panduan praktis bagi manajer dalam mengelola dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga penting untuk membantu perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, dan kompetitif di pasar global.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuantitatif. Objek penelitian ini dan terdapat 4 cabang CV indoprinting didalam Kota Semarang yaitu adalah CV Indoprinting Cabang Durian, CV Indoprinting Cabang Banjarsari, CV Indoprinting Cabang Pleburan, CV Indoprinting Cabang Fatmawati. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV Indoprinting Cabang Kota Semarang, dengan total jumlah sebanyak 42 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena total sampel kurang dari 100 sampel. Hal ini sejalan dengan pernyataan (Arikunto, 2010) bahwa jika populasi penelitian kurang dari 100 maka sampel yang digunakan harus semua. Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan membagikan kuesioner. Penggunaan kuesioner dalam penelitian ini akan menggunakan pertanyaan tertutup dengan skala Likert.

Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik deskriptif. Analisis data ini dapat dilakukan setelah peneliti mendapatkan semua data yang sudah terkumpul sesuai apa yang dibutuhkan. Dan pada penelitian ini yang digunakan adalah teknik Analisis Statistik Deskriptif, yang menurut (Sugiyono, 2010) dijelaskan bahwasannya ini merupakan teknik analisis statistik yang bertujuan untuk menganalisis keseluruhan dari yang telah terkumpul, yang nantinya akan mendeskripsikan fakta atas fenomena yang telah diteliti. Analisis regresi linier berganda merupakan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, dengan bantuan program SPSS 22.

Hasil Dan Pembahasan

1. Deskripsi Objek Penelitian

Pada penelitian ini, objek yang digunakan adalah sebuah perusahaan yang berjalan dibidang desain dan percetakan. Menurut data yang telah diambil, perusahaan ini sudah berdiri sejak sekitar tahun 2007. Indoprinting ini berpusat di Kota Semarang tepatnya beralamatkan di Jl. Durian raya No. 100 Banyumanik Kota Semarang. Di kota semarang ini Indoprinting memiliki berbagai anak cabang yaitu diantaranya yaitu, Cabang Fatmawati, Cabang Tembalang, dan Cabang Pleburan. CV Indoprinting ini menawarkan berbagai macam produk berupa jasa yang mempunyai tugas untuk melayani berbagai *customer* yang membutuhkan bantuan untuk memenuhi kebutuhan di dunia percetakan baik perseorangan maupun organisasi. Indoprinting juga menawarkan berbagai macam jasa cetak diantaranya adalah pembuatan *banner*, *spanduk*, percetakan dan *digital printing*.

2. Karakteristik Responden

Yang digunakan sebagai subjek dalam penelitian kali ini adalah Karyawan Aktif yang bekerja di CV Indoprinting Cabang Kota Semarang yaitu 4 cabang diantaranya adalah cabang Durian, Fatmawati, Pleburan, Dan Tembalang yang terkait dengan Kerjasama Tim, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kinerja Karyawan dengan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 42 responden. Pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner. Berdasarkan hasil yang telah dilakukan, maka diperoleh beberapa hasil dan keterangan tentang karakteristik responden yang di kelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja yang bekerja di CV Indoprinting Cabang Kota Semarang.

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas ini berguna untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuisisioner dari variabel yang ada pada suatu kuesioner, suatu variabel dianggap valid jika instrumen dapat secara memadai membenarkan pernyataan yang dibuat oleh kuesioner tersebut. Kriteria valid adalah ketika r hitung pada *Corrected Item Total Correlation* $>$ r table dari tabel t. Hasil uji validitas adalah Nilai r tabel dengan nilai $df = n - 2$, $42 - 2 = 40$ dan $\alpha = 0,05$ sebesar 0,2573. Nilai semua hasil r hitung $>$ r tabel sehingga semua indikator pada variabel penelitian sudah valid atau sudah sesuai. Sehingga dapat dikatakan seluruh item pertanyaan pada variabel adalah valid dan dapat dilanjutkan ke analisis berikutnya.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan dalam mengukur kuesioner yang merupakan indikator variabel. (Ghozali 2011) pengujian ini digunakan untuk melihat sejauh mana tanggapan dari partisipan pada suatu kuisisioner. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsisten atau tidaknya suatu kuesioner dari waktu ke waktu. Hasil uji reliabilitas ini dilakukan terhadap kerjasama tim, pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan dengan kategori reliabel jika nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,60. Berikut hasil dari uji relibialitas sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Nilai Standarisasi	Ket.
----	----------	----------------------	--------------------	------

1	Kerjasama Tim	0,813	0,60	Reliabel
2	Kemampuan Kerja	0,823	0,60	Reliabel
3	Pengalaman Kerja	0,801	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,898	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diatas, menunjukkan bahwa semua variabel yang terdapat pada penelitian ini mempunyai nilai cronbach alpha > 0,60 dengan itu dapat dikatakan semua variabel yang digunakan hasilnya reliabel. Uji Asumsi Klasik

c. Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini memiliki tujuan untuk mengukur suatu variabel independen dan dependen dari model ini memiliki distribusi data yang normal atau sebaliknya. Pengujian normalitas didasarkan dari pengujian Kolmogorov-Smirnov dimana nilai asymp signifikansi nya > 0,05. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS Statistics 22 :

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandar dized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.29242753
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.055
Test Statistic		.084
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.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diatas, menunjukkan bahwa uji normalitas yang telah dilakukan mendapatkan hasil bahwa nilai signifikansi pada Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan nilai sebesar 0.200. Ini mempunyai arti bahwa nilai signifikansi pada Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05. Maka nilai residual tersebut dapat berdistribusi secara normal.

d. Hasil Uji Multikolinieritas

Pada Pengujian Multikolinieritas bertujuan untuk mengukur apakah terdapat korelasi antar variabel independen (bebas) dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS Statistics 22 :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.054	7.630		1.449	.156		
	X1	.530	.246	.324	2.156	.037	.507	1.971
	X2	.398	.237	.251	1.678	.102	.512	1.954
	X3	.452	.252	.285	1.792	.081	.454	2.200

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan menggunakan SPSS Statistics 22 memberikan hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

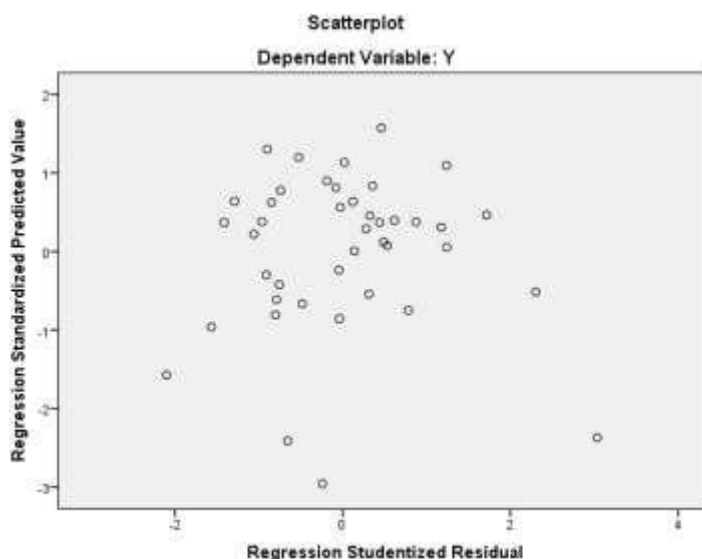
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kerjasama Tim	0.507	1.971	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kemampuan Kerja	0.512	1.954	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Pengalaman Kerja	0.454	2.200	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 5. hasil uji multikolinieritas diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance pada variabel Kerjasama Tim sebesar 0.507 lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF sebesar 1.971 kurang dari 10, maka dalam variabel Kerjasama Tim tidak terjadi multikolinieritas. Pada variabel Kemampuan kerja sebesar 0.512 lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF sebesar 1.954 kurang dari 10, maka dalam variabel Kemampuan kerja tidak terjadi multikolinieritas. Pada variabel Pengalaman Kerja sebesar 0.454 lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF sebesar 2.200 kurang dari 10, maka dalam variabel Pengalaman Kerja tidak terjadi multikolinieritas. Pada penjelasan diatas dapat diartikan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas karena pada variabel independen (X) telah memenuhi syarat yaitu dari nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10 .

e. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dalam Pengujian Heteroskedastitas memiliki tujuan yang berguna untuk mengukur apakah terdapat ketidaksetaraan variabel dari pengamatan residual dalam model regresi, dan pengujian ini juga berguna untuk melihat apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak. Untuk melihat

pengujian heterokedastisitas dapat menggunakan grafik scatterplot, jika dilihat dari titik-titik yang muncul pada grafik, apakah tersebar secara acak di bawah dan di atas sumbu 0 atau membentuk garis lurus menuju sumbu 0, jika gambar yang dihasilkan terbentuk secara acak maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Riset Hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS Statistics 22 ditunjukkan dengan scatterplot pada gambar di bawah ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diatas, menunjukkan bahwa hasil uji heterokedastisitas dilihat dari gambar grafik scatterplot Terlihat di atas bahwa titik-titik tersebar secara acak dan terletak di atas maupun di bawah nol (0) pada sumbu Y, tidak membentuk garis lurus pada suatu lokasi, dan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian Regresi Linier Berganda ini dipergunakan untuk mendapatkan bagaimana pengaruhnya dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikatnya dari suatu penelitian yang sedang dilakukan. Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya variabel bebas : Kerjasama Tim (X1), Kemampuan Kerja (X2), Pengalaman Kerja (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Untuk menganalisis data yang ada pada penelitian ini menggunakan sebuah uji yaitu Regresi Linier Berganda, dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja Karyawan
X1	= Kerjasama Tim
X2	= Kemampuan Kerja
X3	= Pengalaman Kerja

α = Konstanta
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.054	7.630		1.449	.156
X1	.530	.246	.324	2.156	.037
X2	.398	.237	.251	1.678	.102
X3	.452	.252	.285	1.792	.081

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diatas, Tabel 6 menunjukkan persamaan regresi yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

$$Y = 11.054 + 0.530X_1 + 0.398X_2 + 0.452X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat diartikan hasilnya sebagai berikut :

1. Nilai konstanta positif sebesar 11.054.
Ini berarti jika terdapat variabel Kerjasama Tim (X1), Kemampuan Kerja (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 11.054.
2. Nilai koefisien regresi Kerjasama Tim (X1) bernilai positif sebesar 0.530.
Ini berarti bahwa Koefisien variabel Kerjasama Tim (X1) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Jika Kerjasama Tim ditingkatkan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan, begitupun juga sebaliknya jika tidak terjadi Kerjasama Tim akan menurunkan Kinerja Karyawan.
3. Nilai koefisien regresi Kemampuan Kerja (X2) bernilai positif sebesar 0.398.
Ini berarti bahwa Koefisien variabel Kemampuan Kerja (X2) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Jika Kemampuan Kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan, begitupun juga sebaliknya jika tidak adanya Kemampuan Kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan.
4. Nilai koefisien regresi Pengalaman Kerja (X3) bernilai positif sebesar 0.452.
Ini berarti bahwa Koefisien variabel Pengalaman Kerja (X3) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Jika Pengalaman Kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan, begitupun juga sebaliknya jika tidak adanya Pengalaman Kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan.

5. Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial ini digunakan untuk menjelaskan bahwa seberapa pengaruhnya dari suatu variabel bebas untuk menjelaskan suatu

variabel terikatnya. Pengujian ini dilakukan dengan melihat taraf signifikansi, jika taraf signifikansi hasil hitung < 0.05 atau t hitung > t tabel maka H0 ditolak. Jika taraf signifikansi hasil hitung > 0,05 atau t hitung < t tabel maka H0 diterima. Hipotesis ini membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel dimana taraf signifikannya adalah 0,05 sedangkan nilai t-tabel diperoleh dengan $(df = 42 - 3) = 39$ adalah 1.685.

**Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.054	7.630		1.449	.156
X1	.530	.246	.324	2.156	.037
X2	.398	.237	.251	1.678	.102
X3	.452	.252	.285	1.792	.081

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diatas, pada Tabel 7 menunjukkan hasil uji t (parsial) data yang telah diperoleh dengan menggunakan program IMB SPSS 22 dapat diketahui hasil uji t (parsial) adalah sebagai berikut :

1. Hasil uji t untuk variabel Kerjasama Tim diperoleh hasil (t- hitung) sebesar 2.156 > 1.685 (nilai t- tabel) dengan signifikansi sebesar 0.037 < 0,05. Jadi dapat di simpulkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji t untuk variabel Kemampuan Kerja diperoleh hasil (t- hitung) sebesar 1.678 < 1.685 (nilai t- tabel) dengan signifikansi sebesar 0.102 > 0,05. Jadi dapat di simpulkan bahwa Kemampuan Kerja Tidak Berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Hasil uji t untuk variabel Pengalaman Kerja diperoleh hasil (t- hitung) sebesar 1792 > 1.685 (nilai t- tabel) dengan signifikansi sebesar 0.081 > 0,05. Jadi dapat di simpulkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji-F digunakan untuk menentukan validitas model yang digunakan. Perbandingan nilai-F dengan tabel-F yang dihitung itulah yang menentukan kriteria untuk uji-F. Tingkat signifikansi untuk penelitian ini adalah 0,05 atau 5%. Derajat kebebasan $(df1) = k$ dan $(df2) = n-k-1$. Di mana n adalah angka responden dan k adalah jumlah variabel independen. $(df2) = n-k-1 / (df2) = 42 - 3 - 1 = 38$ jadi 2.852

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	980.221	3	326.740	16.436	.000 ^b
	Residual	755.422	38	19.880		
	Total	1735.643	41			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diatas, pada Tabel 8 menunjukkan hasil uji F (simultan) data yang telah diperoleh dengan menggunakan program IMB SPSS 22 dapat diketahui hasil uji F (simultan) adalah menunjukkan bahwa f-hitung sebesar 16.436 > f-tabel sebesar 2.852 dengan signifikansi 0.000 < 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim, Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja secara bersama – sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan CV. Indoprinting.

c. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Pada pengujian Koefisien Determinasi (R²) ini bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau dikenal sebagai koefisien determinasi (R²). Koefisien determinasi ditunjukkan dengan melihat skor Adjusted R -Square. Data yang telah diperoleh dengan menggunakan program IMB SPSS 22 dapat diketahui hasil pengujian Koefisien Determinasi (R²) adalah sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.565	.530	4.45865

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diatas, pada Tabel 9 menunjukkan hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) data yang telah diperoleh dengan menggunakan program IMB SPSS 22 dapat diketahui hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) adalah koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0.565. Hal ini berarti variabel dependent sebesar 56.5% dapat dijelaskan oleh varians variabel independen dalam penelitian ini, sedangkan sisanya 43.5% diterangkan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN**Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV Indoprinting Cabang Kota Semarang.**

Hasil pengujian yang telah dilakukan untuk variabel Kerjasama Tim diperoleh

hasil (t- hitung) sebesar $2.156 > 1.685$ (nilai t- tabel) dengan signifikansi sebesar $0.037 < 0,05$. Jadi dapat di simpulkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa, Variabel Kerjasama Tim memiliki kontribusi dan pengaruh yang besar terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Indoprinting Cabang Kota Semarang.

Hasil pengujian yang telah dilakukan untuk variabel Kemampuan Kerja diperoleh hasil (t- hitung) sebesar $1.678 < 1.685$ (nilai t- tabel) dengan signifikansi sebesar $0.102 > 0,05$. Jadi dapat di simpulkan bahwa Kemampuan Kerja Tidak Berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti bahwa, Variabel Kemampuan Kerja tidak memiliki kontribusi dan tidak juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Indoprinting Cabang Kota Semarang.

Hasil pengujian yang telah dilakukan untuk variabel variabel Pengalaman Kerja diperoleh hasil (t- hitung) sebesar $1792 > 1.685$ (nilai t- tabel) dengan signifikansi sebesar $0.081 > 0,05$. Jadi dapat di simpulkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa, Variabel Kemampuan Kerja memiliki kontribusi dan tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kerjasama Tim, Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan CV Indoprinting Cabang Kota Semarang.

Berdasarkan pengujian secara serempak yang telah dilakukan dengan menggunakan variabel Kerjasama Tim (X1), Kemampuan Kerja (X2) dan Pengalaman Kerja (X3) secara bersama – sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F (simultan) data yang telah diperoleh dengan menggunakan program IMB SPSS 22 dapat diketahui hasil uji F (simultan) adalah menunjukkan bahwa f-hitung sebesar $16.436 > f$ -tabel sebesar 2.852 dengan signifikansi $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel yaitu Kerjasama Tim (X1), Kemampuan Kerja (X2) Dan Pengalaman Kerja (X3) secara bersama – sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan CV. Indoprinting Cabang Kota Semarang adalah terbukti kebenarannya. Maka dari itu variabel Kerjasama Tim, Kemampuan Kerja, dan Pengalaman Kerja harus di perhatikan kembali agar Kinerja Karyawan tidak menurun.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diatas dapat disimpulkan, setelah melalui tahap pengumpulan data, pengelolaan data, analisis data menggunakan metode kuantitatif dengan bantuan software SPSS mengenai pengaruh Kerjasama Tim, Kemampuan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat diberikan beberapa kesimpulan yang telah didapat sebagai berikut :

Hasil uji t untuk variabel Kerjasama Tim diperoleh hasil (t- hitung) sebesar $2.156 > 1.685$ (nilai t- tabel) dengan signifikansi sebesar $0.037 < 0,05$. Jadi dapat di simpulkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa, Variabel Kerjasama Tim memiliki kontribusi dan pengaruh yang besar terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil uji t untuk variabel Kemampuan Kerja diperoleh hasil (t- hitung) sebesar $1.678 < 1.685$ (nilai t- tabel) dengan signifikansi sebesar $0.102 > 0,05$. Jadi dapat di simpulkan bahwa Kemampuan Kerja Tidak

Berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti bahwa, Variabel Kemampuan Kerja tidak memiliki kontribusi dan tidak juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil uji t untuk variabel Pengalaman Kerja diperoleh hasil (t- hitung) sebesar $1792 > 1.685$ (nilai t- tabel) dengan signifikansi sebesar $0.081 > 0,05$. Jadi dapat di simpulkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa, Variabel Kemampuan Kerja memiliki kontribusi dan tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hasil uji F (simultan) data yang telah diperoleh dengan menggunakan program IMB SPSS 22 dapat diketahui hasil uji F (simultan) adalah menunjukkan bahwa f-hitung sebesar $16.436 > f$ -tabel sebesar 2.852 dengan signifikansi $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim, Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja secara bersama – sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan CV. Indoprinting.

Daftar Pustaka

- Ardian, N. (2019). Pengaruh insentif berbasis kinerja , motivasi kerja , dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. *Jurnal*, 4(2), 119–132.
- Arikunto, S. (2010). Research Design. *Pendekatan Metode Kualitatif*, Al Fabet, Bandung, 22.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi* -, 5(1), 12–20.
- Dasururi, R., Rahayu, B., & Lestari, D. A. (2022). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. Putra Mandiri Motor*. 9(1), 42–51.
- Farida Fitriani Ismail, & Sudarmadi, D. (2019). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Beton Elemen Persada*. 3(1), 1–13.
- Hasanov, J., & Khalid, H. (2015). The Impact of Website Quality on Online Purchase Intention of Organic Food in Malaysia: A WebQual Model Approach. *Procedia Computer Science*, 72, 382–389.
- Hatta, M., Musnadi, S., & Mahdani. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 1(1), 70–80.
- Hilmawan, I. (2020). Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada kementerian agama kabupaten serang. *Jurnal Rekaman*, 5(3), 641–653.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316.
- Kasmir dalam Tri Maryati (2021). (2016). *Kinerja menurut para ahli Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109)*. 1–23.
- Kurniawan, Y. (2022). *Karyawan Pada Pt . Riau Food Lestari*. 1(2)
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(2), 94–103.
- Mahendra, A. G. D., Sudja, I. N., & Verawati, Y. (2022). *Pengaruh Etos Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Keraton Jimbaran Resort*. 3, 111–118.
- Makmun, M. A., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Bima. *Tirtayasa Ekonomika*, 15(2), 195.

- Muhti, andi F. E., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Agro Inti Sejahtera Jember. *Riset Manajemen*, 2018, 101–113.
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam dalangi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3018–3027.
- Rahmawati, N. H. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 5(4), 1–15.
- Rakhmawati, D. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepercayaan, Dan Kerjasama Tim Terhadap Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Tengah*, (Studi Kasus di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Brumbung Satu Jawa. 29(1), 59–67.
- Ratu, R. M., Lengkong, V. P. K., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado the Influence of Work Experience and the Level of Education on the Performance of Employees At Environment Office of Manado City. *Pengaruh Pengalaman Kerja... 111 Jurnal EMBA*, 6(1), 111–120.
- Simatupang, F. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant International And Convention Hall Pematangsiantar*. 5(1), 50–65.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 9(1), 178–190.
- Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P. K., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Wenang Indah the Influence of the Work Environment and Work Ability on the Performance of Employees of Pt. Surya Wenang Indah. *Pengaruh.... 371 Jurnal EMBA*, 7(1), 371–380.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342–359.
- Tarkang, M. M. E. M., Alola, U. V., Nange, R. Y., & Ozturen, A. (2020). Investigating the factors that trigger airline industry purchase intention. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00815-z>
- Torlak, O., Ozkara, B., Tiltay, M., Cengiz, H., & Dulger, M. (2014). The effect of electronic word of mouth on brand image and purchase intention: An application concerning cell phone brands for youth consumers in Turkey. *Journal of Marketing Development and Competitiveness*, 8(2), 61.
- Wulandari, S. (2019). *Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stba Technocrat Kota Tangerang*. 8(1), 95–114.