

**PENGARUH KERJASAMA TIM, KEMAMPUAN KERJA DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
CV ORYZA CIGARETTE GRUP ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

ASSYURA NARASATI NYAKRA
NPM :1902120181



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 31 Januari 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ASSYURA NARASATI NYAKRA
NPM : 1902120181

Dengan judul:

**PENGARUH KERJASAMA TIM, KEMAMPUAN KERJA, PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.ORYZA CIGARETTE GRUB
ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing II

Devi Kumala, S.Si., MT
NIK. 19750506 201202 1 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Farnizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 31 Januari 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ASSYURA NARASATI NYAKRA
NPM : 1902120181

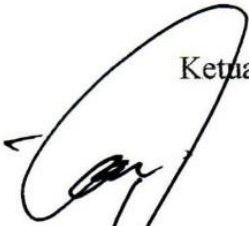
Dengan judul:

**PENGARUH KERJASAMA TIM, KEMAMPUAN KERJA, PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.ORYZA CIGARETTE GRUB
ACEH**

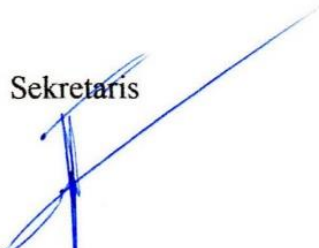
Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 27 Januari 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris


Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota


Devi Kumala, S.Si., MT
NIK. 19750506 201202 1 001

Anggota


Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 31 Januari 2024

Yang Menyatakan



Assyura Narasati Nyakra

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Assyura Narasati Nyakra
NPM : 1902120181
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KERJASAMA TIM, KEMAMPUAN KERJA, PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV.ORYZA CIGARETTE GRUB ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 31 Januari 2024

Yang Menyatakan,

Assyura Narasati Nyakra

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Kerjasama Tim, Kemampuan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV, Oryza Cigarette Grup Aceh*”. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Nyakra, Ibunda Tjut Salmawati, beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Ibu Dr. Tuwisna, SE.MM, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh serta selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini
4. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Devi Kumala, S.Si, MT, Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
6. Serta teman hidup saya Andi Miswar yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 18 Desember 2023
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Ruang lingkup penelitian.....	8
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	 9
2.1 Landasan Teoritis	9
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan	9
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2.1.2 Kerjasama Tim	11
2.1.2.1 Definisi Kerjasama Tim	11
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim.....	12
2.1.2.3 Indikator Kerjasama Tim	13
2.1.3 Kemampuan Kerja.....	13
2.1.3.1 Definisi Kemampuan Kerja.....	13
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja	15
2.1.3.3 Indikator Kemampuan Kerja.....	16
2.1.4 Pengalaman Kerja	16
2.1.4.1 Definisi Pengalaman Kerja	16
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	17
2.1.4.3 Indikator Pengalaman Kerja.....	18
2.2 Penelitian Sebelumnya	18
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	22
2.3.1 Hubungan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	22
2.3.2 Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
2.3.3 Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
2.3 Kerangka Pemikiran	24
2.4 Hipotesis	24

BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Desain Penelitian	26
3.1.1 Tujuan Peneliatian	26
3.1.2 Jenis Penelitian	26
3.1.3 Lokasi Dan objek Penelitian	27
3.1.4 Horizon Waktu	27
3.1.5 Unit Analisis	28
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	28
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	28
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	30
3.5 Teknik Analisis Data	31
3.6 Pengujian Data.....	32
3.6.1 Pengujian Vadilitas.....	32
3.6.2 Pengujian Reabilitas	32
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	33
3.7 Pengujian Hipotesis	34
 BAB IV HASIL PENELITIAN.....	 36
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	36
4.2 Hasil Penelitian	37
4.2.1 Karakteristik Responden.....	37
4.2.2 Pengujian Data	39
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	41
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik	45
2.4.2.1 Uji Normalitas	45
2.4.2.2 Uji Multikolineritas	46
2.4.2.3 Uji Heterokedastisitas	47
4.2.5 Pengujian Hipotesis	48
4.2.6 Pengujian Analisis Kolerasi	52
4.3 Implikasi Penelitian	53
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 55
5.1 Kesimpulan	55
5.2 Saran	55
 DAFTAR PUSTAKA.....	 57
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Daftar Nama Karyawan	4
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	20
Tabel 3.1 Horizon Waktu	27
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	29
Tabel 3.3 Definisi Operasional	30
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	37
Tabel 4.2 Usia Responden.....	38
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	38
Tabel 4.4 Status Perkawinan Responden	38
Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	39
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	40
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	41
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kerjasama Tim	42
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Kemampuan Kerja.....	43
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja.....	44
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolineritas	47
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	49
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan)	51
Tabel 4.14 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	52

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar	2.1	Kerangka
Pemikiran		2
1		
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....		46
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas		48

**PENGARUH KERJASAMA TIM, KEMAMPUAN KERJA, DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV. ORYZA CIGARETTE GRUP ACEH**

ASSYURA NARASATI NYAKRA

NPM :1902120181

Pembimbing 1. Tuwisna, SE, MM

Pembimbing 2. Devi Kumala, S.Si, MT

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh. Metode yang digunakan adalah metode kausalitas yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh. Kerjasama tim, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh. Peningkatan kinerja karyawan ditentukan oleh kerjasama tim, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja. Semakin baik kerjasama tim, serta semakin baik kemampuan kerja para karyawan, dan semakin berpengalaman karyawan maka semakin besar peluang bagi CV. Oryza Cigarette Grup Aceh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

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

**THE INFLUENCE OF TEAMWORK, WORK ABILITIES, AND
WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
CV. ORYZA CIGARETTE ACEH GROUP**

ASSYURA NARASATI NYAKRA

NPM: 1902120181

Supervisor 1. Tuwisna, SE, MM

Supervisor 2. Devi Kumala, S.Si, MT

ABSTRACT

Study This aims to determine the influence of teamwork, work ability and work experience on employee performance at CV. Oryza Cigarette Group Aceh . The method used is the causality method which aims to explain the influence of the independent variable on the dependent variable . Determining the sample for this study used a saturated sampling technique . The sample used in this research was 70 employees on CV. Oryza Cigarette Group Aceh and is willing to be a respondent. The analytical method applied is multiple linear regression analysis. The research results show that teamwork partially influences employee performance at CV. Oryza Cigarette Group Aceh. Work ability partially influences employee performance at CV. Oryza Cigarette Group Aceh. Work experience partially influences employee performance at CV. Oryza Cigarette Group Aceh. Teamwork, work ability and work experience simultaneously influence employee performance at CV. Oryza Cigarette Group Aceh . Increasing employee performance is determined by teamwork, work ability and work experience. The better the teamwork, the better the work ability of the employees, and the more experienced the employees, the greater the opportunities for CV. Oryza Cigarette Group Aceh in improving employee performance.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam memenangkan persaingan pada setiap organisasi. Apabila organisasi tidak dapat mengelola sumber dayanya dengan baik, maka efektifitas organisasi tidak dapat tercapai atau bahkan bisa menimbulkan kerugian dan gulung tikar pada organisasi tersebut. Dalam rangka mencapai keberhasilan setiap perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang ada di dalamnya. Mengingat sumber daya manusia merupakan suatu tulang punggung perusahaan dan bagi perusahaan yang ingin menjadi sebuah perusahaan jangka panjang dan bertahan dari masa ke masa, maka tindakan di atas merupakan sebuah tindakan yang harus dilakukan.

Pengelolaan sumber daya manusia juga tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Oleh karena itu kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Dimana menurut Isvandiari (2022:19) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain yaitu kerjasama tim, kemampuan kerja dan pengalaman kerja.

Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kerjasama tim. Menurut Letsoin dan Ratnasari (2020:29) kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan diantara bagian-bagian perusahaan. Biasanya Kerjasama tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan kerja. Menurut Soelaiman dalam Sembiring (2021:140) kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik, yang artinya kemampuan kerja memang di miliki dari lahir dan seorang pimpinan harus pandai melihat hal tersebut sehingga pada saat melakukan perekrutan karyawan baru di butuhkan sesi interview atau wawancara untuk mengetahui kemampuan yang di miliki calon karyawan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat

kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja. Pengalaman kerja yang memadai akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (Pamungkas 2020:97). Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu usaha. Dengan tingginya pengalaman yang dimiliki oleh para pekerja akan menyebabkan tingginya pertumbuhan usaha tersebut.

CV. Oryza Cigarette Grup Aceh adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri tembakau yakni produksi rokok yang terletak di desa Limpok, kecamatan Dararussalam Kabupaten Aceh Besar. CV. Oryza Cigarette Grup Aceh melakukan proses produksi rokok dari bahan tembakau mentah menjadi siap di pasarkan sesuai dengan permintaan dan segmentasi pasar. Agar dapat menghasilkan produk yang optimal sesuai permintaan para konsumen, CV. Oryza Cigarette Grup Aceh membutuhkan karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien, agar tujuan perusahaan tercapai karyawan harus mempunyai kinerja yang baik.

Tabel 1.1
Daftar Nama Karyawan Pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh

No	Nama	No	Nama
1	Andi Miswar S. H. , M. H., LL. M (Pembina)	36	Iydia Praditia (Pelinting)
2	Mariati (Komisaris utama)	37	Restifa Zahra (Pelinting)
3	Fendy syahputra S. T(Direktur Utama)	38	Sofiana Ulfah (Pelinting)
4	Reza mukti saleh S. E. (Direktur operasional)	39	Rika Rimadhanti (Pelinting)
5	Mutia Zahra S. E (Bendahara)	40	Iffah Sofiana (Pelinting)
6	Selly Puspitasari S. Sos (Sekretaris Perusahaan)	41	Anggraini Rahma (Pelinting)
7	Fajar Akbar S. E. (Kepala Operasional)	42	Siti Puspitasari (Pelinting)
8	Fandi Raudiansyah pengawas produksi)	43	Mukramati miswara (Pelinting)
9	Erika Maudi A S. E. (Marketing)	44	Diana Kusnawati (Pembungkus)
10	Paula Anggraini fitri (Pelinting)	45	Ira Rabbhyatun (Pembungkus)
11	Alvi Vicky Nurvita (Pelinting)	46	Rahmi Amini (Pembungkus)
12	Anisa Dwi Mulia (Pelinting)	47	Wismayanti (Pembungkus)
13	Agnes Novita Mega (Pelinting)	48	Elly Mayasari (Pembungkus)
14	Dinar Limarwati (Pelinting)	49	Wulandari Faidah (Pembungkus)
15	Dyah Nurhasannah (Pelinting)	50	Irma Suci Martanti (Pembungkus)
16	Ida Shalikaturun (Pelinting)	51	Annisa Dewi (Pembungkus)
17	Ika Hapsari (Pelinting)	52	Alif Yoga Satyatma (Staf Pabrik)
18	Syafira Aristi (Pelinting)	53	Bagas Adi Pratama (Staf Pabrik)
19	Triyaningsih (Pelinting)	54	Hamid (Staf Pabrik)
20	Bunga Hayati Rahmi (Pelinting)	55	Muhammad Helmy (Staf Pabrik)
21	Dina khairunnisa (Pelinting)	56	Desi Rahayu S. E. (Staf Marketing)
22	Dara setia Rahma (Pelinting)	57	Bani Afnidar Hidayah S. H. (Staf Marketing)
23	Dewi putri raja (Pelinting)	58	Novia Desti (Staf Marketing)
24	Erna Nur Evita (Pelinting)	59	Zein Abid AR (Sales)
25	Fitri Asyisyah (Pelinting)	60	Muhammad Purnama (Sales)
26	Fairuz Hana (Pelinting)	61	Roy Irawan (Sales)
27	Herika Putri (Pelinting)	62	M. Akmal Takyuddin (Sales)
28	Julita Anggestia (Pelinting)	63	Miztakhul Huda (Sales)
29	Rahma Dila Safitri (Pelinting)	64	M. Hafiz Alkarni (Sales)
30	Sita Arisa Pratama (Pelinting)	65	Ade Ganjar Irawan (Sales)
31	Tiara yuninda Mahar (Pelinting)	66	Muariful Fata (Sales)
32	Aghta Pratia Patitah (Pelinting)	67	Muhammad Ridwan (Sales)
33	Arifah Hidayati (Pelinting)	68	Taufik (Sales)
34	Dyah Arianti (Pelinting)	69	Zulfahmi (Sales)
35	Fachrunnisa Aziza (Pelinting)	70	Andini Gunawan (Sales)

Bedasarkan hasil observasi awal pada tanggal 02 November 2023 yang dilakukan peneliti dengan 20 karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh, terlihat bahwa adanya kinerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diinginkan. Hal ini dapat terlihat masih adanya karyawan yang memanfaatkan waktu untuk melakukan pekerjaan lain di dalam jam kerja, seperti mengerjakan hal pribadi yang bukan merupakan pekerjaan kantor terlebih dahulu. Sehingga menyebabkan pekerjaan yang kurang maksimal dan tidak selesai dengan tepat waktu.

Disamping itu terdapat karyawan yang memperlama waktu jam istirahatnya. Sehingga terdapat beberapa karyawan yang terlambat masuk setelah jam istirahat yang telah ditentukan, sehingga jumlah rokok yang mereka produksi dalam sehari dibawah target yang harus dicapai oleh setiap karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh.

Mengenai kerjasama tim berdasarkan hasil survei awal masih dikatakan dalam kategori yang masih kurang harmonis hal ini dapat dilihat dari permasalahan-permasalahan yang muncul seperti karyawan sering melemparkan tanggung jawab pekerjaan, tidak saling memberi dukungan, dan serta saling menyalahkan jika terjadi suatu permasalahan. Untuk mencapai kerjasama tim yang baik pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh di tuntut agar kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Serta adanya masalah pada kemampuan kerja karyawan terlihat dari masih kurangnya pemahaman penggunaan alat-alat kerja masih belum efisien, kurangnya inisiatif dalam bekerja karena kurang pemahamannya karyawan atas apa yang harus dilakukan sehingga menyebabkan keterlambatan dalam bekerja yang menghambat kinerja karyawan.

Selain itu, terdapat permasalahan mengenai pengalaman kerja karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh yang masih kurang. Hal ini diindikasikan oleh kurangnya pemahaman mengenai tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan membuat beberapa karyawan bingung mengenai pekerjaan yang harus dilakukan. Selain itu, beberapa karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh merupakan pegawai baru, sehingga diindikasikan belum menguasai keadaan secara detail perbidang kerja yang ada. Hal lain ini dapat dilihat dari jumlah produksi yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Berdasarkan paparan di atas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja faktor yang penting dalam mendukung kinerja karyawan. oleh karena itu saya tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan **“Pengaruh Kerjasama Tim, Kemampuan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan bahan dalam menyelesaikan pokok penelitiannya. Adapun rumusan permasalahan yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh.
2. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh.

3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh.
4. Bagaimana pengaruh kerjasama tim, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul yang diambil serta rumusan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kerjasama tim, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun paraktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan

sebagai bukti empiris terkait kerjasama tim, kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan CV. Oryza Cigarette Grup Aceh.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini dibatasi dengan pengaruh kerjasama tim, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya didalam organisasi. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Menurut Nurjaya (2021:173) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Kinerja sangat erat kaitannya dengan keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sedangkan menurut Tanjung (2022:204) berpendapat Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi,

efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan.

Menurut Isvandari (2022:19) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara dalam Riyadi (2021:61) Kinerja adalah suatu fungsi dari motifasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono dalam Riyadi (2021:61) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Isvandiari (2022:20) mengemukakan, bahwa indikator kinerja diantara lain yaitu :

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing karyawan.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.2 Kerjasama Tim

2.1.2.1 Pengertian Kerjasama Tim

Menurut Letsoin dan Ratnasari (2020:29) kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan diantara bagian-bagian perusahaan. Biasanya Kerjasama tim

beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Susanti, Widyani, dan Utami (2021:226), kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Sedangkan Panggiki dalam Ibrahim (2021:319) mendefinisikan kerjasama tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas.

Berdasarkan penjelasan mengenai kerjasama tim dari berbagai teori diatas, maka juga dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa kerjasama tim adalah kemampuan individu dalam melakukan kerjasama dengan baik untuk mencapai tujuan bersama didalam tim yang saling percaya dan mendukung serta bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Menurut Hidayat (2021:68) Faktor-faktor yang mempengaruhi keefektifan sebuah tim atau kelompok kerja merupakan:

- a. Tujuan yang jelas
Kurang jelasnya Tujuan dari suatu kumpulan kerja biasanya menjadi penyebab utama kegagalan kelompok. Saat Tujuan kelompok dikatakan dengan jelas pada masing-masing anggota, maka ada semangat untuk

bergerak maju dan keinginan untuk bertahan di waktu sulit, serta bagaimana menanggulangi halangan-halangan.

- b. Struktur tim atau kelompok kerja yang saling mendukung
Untuk menjangkau suatu struktur yang saling mendukung, orang yang bertanggung jawab dalam menyusun tim/kelompok mesti membubuhkan perhatian kepada faedah kelompok, peran anggota tim, tanggung jawab dan tingkat keterampilan anggota, stabilitas dan besar kecilnya suatu kumpulan serta peran kepemimpinan dalam tim/kelompok.
- c. Dukungan yang kuat
Salah satu urusan yang dapat mengakibatkan kegagalan ialah kurangnya dukungan secara organisasi terhadap anggota. Dukungan dalam format pelatihan, pemantauan kerja dan diskusi secara rutin ialah bentuk dukungan yang dibutuhkan dalam kondisi kerja kelompok. Dukungan laksana ini memastikan bahwa masing-masing anggota bisa dengan bebas mengeksplorasi kemampuannya dalam memajukan kumpulan secara terkoordinasi, tanpa mengakibatkan hambatan-hambatan yang terlampau berarti.
- d. Hubungan internal yang positif
Banyak kendala serta kelemahan anggota dalam tim yang dapat mengakibatkan ketegangan dalam hubungan dan hadir ke permukaan sebagai perilaku yang buruk, kurangpercayaan dan perebutan kekuasaan. maka hubungan internal yang positif sangat mempengaruhi keefektifan suatu tim

2.1.2.3 Indikator Kerjasama Tim

Menurut Siregar, P. H., (2020:159) menetapkan indikator-indikator kerjasama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

- a. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
- b. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama
- c. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

2.1.3 Kemampuan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan

ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut Soelaiman dalam Sembiring (2021:140) kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik, yang artinya kemampuan kerja memang di miliki dari lahir dan seorang pimpinan harus pandai melihat hal tersebut sehingga pada saat melakukan perekrutan pegawai baru di butuhkan sesi interview atau wawancara untuk mengetahui kemampuan yang di miliki calon pegawai tersebut.

Menurut Robbins dalam Dewi (2020:32) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian kemampuan intelektual yang tinggi juga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi.

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan

kemampuan pegawai dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan. Menurut Kaleta dalam Sinambela dan Lestari (2022:184) menyatakan bahwa kemampuan kerja merupakan gabungan yang kompleks antara kemampuan fisik, mental dan fungsional pekerja. Semakin meningkatnya kemampuan kerja karyawan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi Kemampuan Kerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja, antara lain karakteristik biografi individu karyawan seperti umur, pendidikan, pengalaman kerja, status pekerjaan serta status pernikahan, Siagian dalam Iswara (2021:49).

1. Umur

Umur berkaitan dengan kematangan teknis serta kematangan mental. Kematangan teknis mengacu pada keahlian untuk melakukan tugas, kedewasaan mental adalah kedewasaan seseorang yang umumnya tenang, menjadi lebih rasional serta mengatur emosi, serta lebih toleran terhadap pengamatan perilaku. Bertentangan dengan pikiran serta perilakunya. Semakin tua seseorang, semakin dia mengontrol tindakannya.

2. Pendidikan

Pengetahuan adalah fenomena individu yang muncul. Sumber kekuatan utama dalam organisasi buruh. Pendidikan Tingkat peringkat adalah simbol status. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula pendidikannya.

3. Pengalaman kerja

Seseorang yang telah lama bekerja di suatu organisasi. Akan ada tingkat kekuatan serta kecanggihan serta Keterampilan tinggi, jika penghasilan cukup. Memperoleh jalur karir profesional.

4. Status pekerjaan

Semakin tinggi pangkat ataupun status, semakin baik Kualitas individu serta institusi akan tinggi. tenaga kerja. Mereka biasanya mendapatkan harga yang bagus. Lebih baik dari yang mereka bisa. Gunakan energi serta kekuatan nyata status sosial yang tinggi di dalam serta di luar organisasi.

5. Status pernikahan

Status pernikahan mempengaruhi perilaku seseorang. Dalam kehidupan perusahaan, baik serta buruk, Misalnya dalam prestasi kerja, motivasi, produktivitas kerja. Seorang pekerja yang sudah menikah lebih mungkin.

2.1.3.3 Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Gibson dalam Dewi (2020:37) menjelaskan ada beberapa Kemampuan yang diperlukan dalam suatu instansi agar pegawai dapat mengerjakan tugas yang dibebankan padanya. beberapa kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja

- a. Kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi
- b. Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif
- c. Kemampuan karyawan untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja.
- d. Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu sistem imbalan

2.1.4 Pengalaman Kerja

2.1.4.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik dan juga pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu, dengan memperhatikan

pengalaman kerja karyawan makan perusahaan dapat menentukan posisi atau jabatan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki (Yunita 2021:79).

Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Kemudian menurut Utama dan Hamid (2021:15), pengalaman kerja merupakan gabungan yang kompleks antara kemampuan fisik, mental dan fungsional pekerja. Semakin meningkatnya kemampuan kerja karyawan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja. Pengalaman kerja yang memadai akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (Pamungkas 2020:97).

Sedangkan menurut Rizkie (2019:42) Pengalaman kerja yang baik memberikan keahlian dan keterampilan kerja berdasarkan pada jangka waktu dalam menjalani pekerjaan tersebut. Pengalaman kerja adalah sebagai satu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kera

Mengingat pentingnya kerja dalam suatu perusahaan, maka difikirkan juga tentang faktor- faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Hani Handoko dalam Pitriyani (2020:64) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lain.
2. Bakat dan minat (optitude and interest), untuk memperkirakan minat dan kepastian atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes dan needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaannya.

2.1.4.3 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster dalam Situmeang (2020:158), seseorang dapat dinyatakan memiliki pengalaman kerja apabila memenuhi beberapa indikator:

1. Lama waktu/masa kerja
Ukuran tentang lama waktu seseorang melakukan pekerjaan secara rutin hingga benar-benar memahami pekerjaan tersebut.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang terhadap cara melakukan pekerjaan dan mengoperasikan peralatan dalam pekerjaan dengan baik dan benar sesuai prosedur yang ditetapkan

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan oleh Vega dan Robby (2022) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja, Kerjasama Tim, Karakteristik Individu Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Bagian Pemasaran di PT Victoria Care Tbk Cabang Surabaya). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengalaman kerja

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kerjasama tim positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan karakteristik individu positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh Riska Noviyanti (2022) dengan Judul Pengaruh kemampuan kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Persero Tbk Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan dan positif pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan dan positif pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa kemampuan kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Persero Tbk Medan.

Penelitian ini dilakukan oleh Saufi (2022) meneliti tentang Pengaruh kerjasama tim, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan toko ria busana pemalang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh kerjasama tim, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Ria Busana Pemalang dimana nilai $F_{hitung} (239,92) > F_{tabel} (2.911)$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,5$.

Penelitian ini dilakukan Oleh Febrianti (2019) meneliti tentang pengaruh pengalaman kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan kerja sama tim berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial.

Penelitian ini dilakukan Oleh Priastayadi dan Sudarnaya (2023) meneliti tentang Pengaruh kemampuan kerja, beban kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Smartfren Kabupaten Buleleng. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan kerja, beban kerja dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Smartfren Kabupaten Buleleng dari hasil pengujian hipotesis dengan uji F-Test menunjukkan bahwa kemampuan kerja, beban kerja dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Pengalaman Kerja, Kerjasama Tim, Karakteristik Individu Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Bagian Pemasaran di PT Victoria Care Tbk Cabang Surabaya). Vega dan Robby (2022)	Penelitian kuantitatif	Secara parsial pengalaman kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kerjasama tim positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan karakteristik individu positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	• Variabel kinerja karyawan, pengalaman kerja, dan kerjasama tim	• Lokasi penelitian • Jumlah sampel • Variabel karakteristik individu
2	Pengaruh kemampuan kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Persero Tbk Medan. Riska Noviyanti (2022)	Penelitian kuantitatif	Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa kemampuan kerja, pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap	• Variabel kinerja karyawan, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja	• Lokasi penelitian • Jumlah sampel • Variabel Pelatihan kerja

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			kinerja karyawan Bank BTN Persero Tbk Medan		
3	Pengaruh kerjasama tim, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan toko ria busana pemalang. Saufi (2022)	Penelitian kuantitatif	Pengaruh kerjasama tim, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Ria Busana Pemalang dimana nilai Fhitung (239,92) > F tabel (2.911) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,5$	• Variabel kinerja karyawan, kerjasama tim, dan kemampuan kerja	• Lokasi penelitian • Jumlah sampel • Variabel kepuasan kerja
4	Pengaruh pengalaman kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar. Febrianti (2019)	Penelitian kuantitatif	Pengalaman kerja dan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial	• Variabel kinerja karyawan, pengalaman kerja, dan kerjasama tim	• Lokasi penelitian • Jumlah sampel
5	Pengaruh kemampuan kerja, beban kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Smartfren Kabupaten Buleleng. Priastayadi dan Sudarnaya (2023)	Penelitian regresi linier berganda dan penelitian kuantitatif	Dari hasil pengujian hipotesis dengan uji F-Test menunjukkan bahwa kemampuan kerja, beban kerja dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	• Variabel kinerja karyawan, kemampuan kerja, dan kerjasama tim	• Lokasi penelitian • Jumlah sampel • Variabel beban kerja

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Kerjasama tim merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan manusia untuk memenuhi pencapaian tujuan bersama, demikian juga hal ini terjadi pada perusahaan yang membagi-bagi kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektif. Performa seseorang akan lebih terlihat apabila dibandingkan langsung dengan pegawai lainnya di dalam tim penilaian kerja ditunjukkan untuk menilai kualitas dan kuantitas kerja para karyawan dengan membandingkan kemampuan pegawai pada rekan rekannya yang lain.

Sesuai dengan yang dikemukakan Panggiki dalam Ibrahim (2021:319) mendefinisikan kerjasama tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Dengan ini jelas apabila kerjasama tim dapat mempengaruhi baik atau tidaknya kinerja karyawan dalam memenuhi pencapaian tujuan perusahaan

2.3.2 Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja yang baik dapat mendukung kelancaran kerja pegawai. Kemampuan kerja pegawai dapat dilihat dari potensi yang mendukung diri seseorang untuk mendapatkan kinerja yang optimal. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja

terdapat berbagai potensi kecakapan, ketrampilan, serta potensi lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Sehingga kemampuan kerja dapat menentukan kinerja pegawai dalam sebuah instansi. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Robbins dalam Dewi (2020:32) bahwa kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada hakikatnya tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik

2.3.3 Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

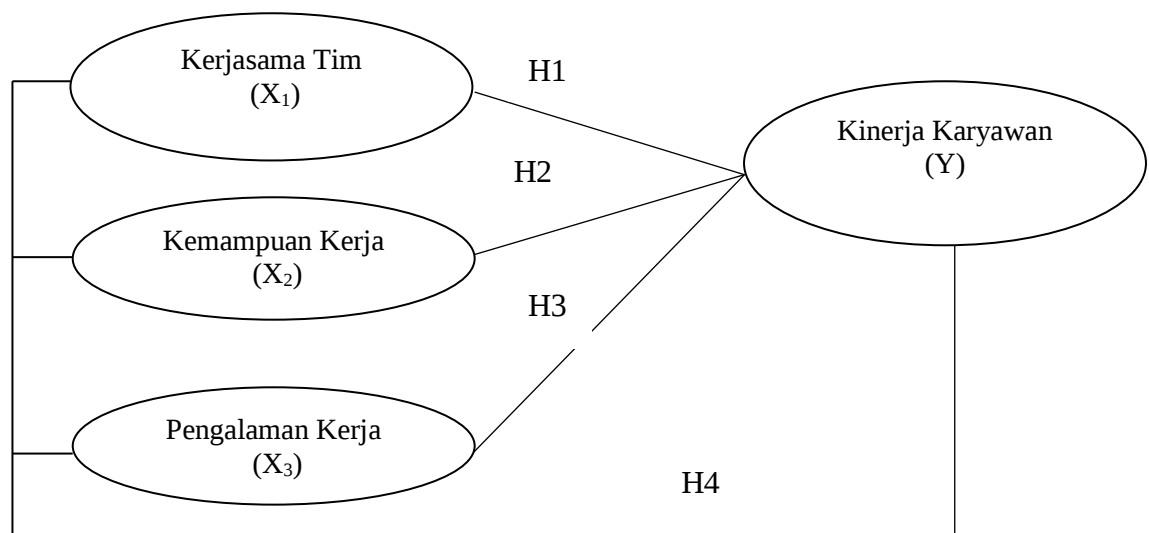
Setiap orang yang memiliki pengalaman yang luas akan lebih mudah berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaannya baik di organisasi, perusahaan, maupun juga di pemerintahan. Dengan demikian orang-orang yang berpengalaman mempunyai peluang yang lebih besar untuk mengerjakan tugas-tugas perusahaan dengan baik dibandingkan dengan orang yang belum berpengalaman. Pengalaman adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja. Pengalaman kerja yang memadai akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (Pamungkas 2020:97).

2.4 Kerangka Pemikiran

Dalam kajian teori sebagaimana telah dipaparkan di atas dan didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, maka dapat diasumsikan dengan konsep pemikiran yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya (Priastayadi dan Sudarnaya 2023)

2.3. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, dalam Fidhatul 2020). Adapun hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh.
- H2 : Diduga kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh.

H3 : Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh.

H4 : Diduga kerjasama tim, kemampuan kerja dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien, dan efektif.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu mengenai kerjasama tim, kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh kerjasama tim, kemampuan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh, di desa Limpok, kecamatan Dararussalam Kabupaten Aceh Besar. Objek penelitian ini difokuskan kepada karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada empat variabel yang akan dibahas yaitu kerjasama tim, kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada pegawai yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2023 sampai dengans selesai. Menurut Suyanto dan Susila (2020:34) dalam Valentin, studi *one shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel berikut;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	September 2023	Oktober 2023	November 2023	Desember 2023	Januari 2024	Februari 2024
Pengajuan Judul Proposal						
Survei awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pembagian Kuisioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

Sumber: Data diolah (2023)

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2020:45). Dalam pengertian lain, unit analisis dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya (Sarwono, 2020:32). Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh. Individu merupakan unit analisis yang sering digunakan dalam penelitian sosial karena karakteristiknya unik dan beragam.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020:57). Populasi pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh ini berjumlah 70 orang yang merupakan karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 karyawan yang ada pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2020: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert* 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Arikunto (2020)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantumenunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku-buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2020:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kinerja karyawan (Y) dan variabel bebas kerjasama tim (X_1), kemampuan kerja (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) seperti terlihat pada Tabel 3.3

Tabel 3.3
Definisi dan Operasional Variabel

Variabel		Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Variabel Dependen					
1	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Isvandiari (2022:19)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Likert	A1-A4
Variabel Independen					
1	Kerjasama Tim (X_1)	Kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Widyani, dan Utami (2021:226)	1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan 2. Saling berkontribusi 3. Pengerahan kemampuan secara maksimal	Likert	B1-B3
2	Kemampuan Kerja (X_2)	Kemampuan kerja merupakan gabungan yang kompleks antara kemampuan fisik, mental dan fungsional pekerja.	1. Kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi	Likert	C1-C4

		Semakin meningkatnya kemampuan kerja karyawan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sinambela dan Lestari (2022:184)	2. Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif 3. Kemampuan karyawan untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja. 4. Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu sistem imbalan		
3	Pengalaman Kerja (X_3)	Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pamungkas (2020:97)	1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Likert	D1-D3

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2023)

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic pagcket for service solution*) Versi 22. Adapun persamaan moderl Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat di fromulasikan sebagai berikut:

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

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
X ₁	= Kerjasama Tim
X ₂	= Kemampuan kerja
X ₃	= Pengalaman kerja
b ₁ , b ₂ dan b ₃	= Koefisien regresi
e	= <i>Error term</i>

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghozali, 2020). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = n-2 dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2020:22). Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Imam Ghozali, 2020:22). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $asym.sig > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $asym.sig < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable independent (Imam Ghozali, 2020:22). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatanyang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya

heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghazali, 2020:23).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y , X_2 terhadap Y dan X_3 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{o1} = kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.

Oryza Cigarette Grup Aceh.

H_{a1} = kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh.

H_{o2} = Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.

Oryza Cigarette Grup Aceh.

H_{a2} = Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh.

H_{03} = Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.

Oryza Cigarette Grup Aceh.

H_{a3} = Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh.

2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

H_{03} = Kerjasama tim, kemamuan kerja dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh.

H_{a3} = Kerjasama tim, kemamuan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

CV Oryza Group adalah sebuah perusahaan yang memiliki beberapa bisnis, salah satunya adalah ORYZA CIGARETTE, Oryza Cigarette merupakan salah satu diversifikasi bisnis yang dimiliki oleh Oryza Group yang pertama berdiri pada tahun 2020 tepatnya di bulan Mei. Oryza Cigarette berlokasi di desa Limpok, kecamatan Dararussalam kota Banda Aceh, dengan direktur utama bapak Fendy Syahputra S. T. Perusahaan ini berdiri akibat keresahan daripada rokok nasional yang makin menjamur di Aceh, akan tetapi tidak memberikan nilai ekonomi kepada masyarakat Aceh Sendiri.

Dengan dibukanya perusahaan Rokok ini diharapkan masyarakat Aceh khususnya Banda Aceh dapat menyerap tenaga kerja dan memberikan dampak ekonomi bagi masyarakat Banda Aceh. Tembakau asli Aceh pun dikenal oleh masyarakat Nasional dan kita tidak dijajah oleh produk luar tanpa memberikan efek ekonomi bagi kita. Itulah tujuan didirikan perusahaan rokok ini. Sekarang perusahaan telah mempekerjakan kurang lebih 70 tenaga kerja diberbagai bidang dengan kapasitas produksi 2500 Bungkus perhari, diharapkan kedepan produksi dapat ditingkatkan dan bisa menambah tenaga kerja perusahaan di Banda Aceh.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 70 orang karyawan. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan dan status perkawinan responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	42	60,0
2	Wanita	28	40,0
Jumlah		70	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan memiliki jenis kelamin pria sebanyak 42 orang responden (60,0%) dan pria sebanyak 28 orang responden (40,0%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	25	35,7
2	26-35 Tahun	27	38,6
3	36-45 Tahun	15	21,4
4	≥ 55 Tahun	3	4,3
Jumlah		70	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 25 orang (35,7%), 26-35 tahun sebanyak 27 orang (38,6%), 36-45 tahun sebanyak 15 orang (21,4%), dan ≥ 55 tahun sebanyak 3 orang (4,3%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
2	SMA	61	87,1
3	Diploma	0	0
4	Sarjana	8	11,4
5	Pasca Sarjana	1	1,4
Jumlah		70	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 61 orang (87,1%), yang berpendidikan diploma sebanyak 0 orang (0%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 8 orang (11,4%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 1 orang (1,4%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Presentase (%)
1	Belum Kawin	23	32,9
2	Kawin	32	45,7
3	Pernah Kawin	15	21,4
Jumlah		70	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas tentang status perkawinan terlihat bahwa responden yang belum kawin sebanyak 23 orang (32,9%), responden yang sudah kawin sebanyak 32 orang (45,7%), dan responden yang pernah kawin sebanyak 15 orang (21,4%).

4.2.2 Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.5
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=70)	Hasil Uji
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	0,632	0,235	Valid
2		Kualitas	0,890	0,235	Valid
3		Pelaksanaan tugas	0,871	0,235	Valid
4		Tanggung jawab	0,890	0,235	Valid
1	Kerjasama Tim (X ₁)	Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan	0,785	0,235	Valid
2		Saling berkontribusi	0,412	0,235	Valid
3		Pengerahan kemampuan secara maksimal	0,578	0,235	Valid
1	Kemampuan Kerja (X ₂)	Kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi	0,346	0,235	Valid
2		Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif	0,815	0,235	Valid
3		Kemampuan karyawan untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja.	0,723	0,235	Valid

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=70)	Hasil Uji
4		Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu sistem imbalan	0,565	0,235	Valid
1	Pengalaman Kerja (X ₃)	Lama waktu/masa kerja	0,608	0,235	Valid
2		Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	0,446	0,235	Valid
3		Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	0,724	0,235	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,235) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.6
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	Cronb.Alpha	Keterangan
Kerjasama Tim (X ₁)	0,749	0,60	Handal
Kemampuan Kerja (X ₂)	0,794	0,60	Handal
Pengalaman Kerja X ₃)	0,755	0,60	Handal
Kinerja karyawan (Y)	0,920	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai reliabilitas test untuk variabel kerjasama tim (X₁) dengan nilai 0,749, kemampuan kerja (X₂) dengan nilai 0,794, tingkat pengalaman kerja (X₃) dengan nilai 0,755 dan kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0,920. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas

tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel kerjasama tim, kemampuan kerja, pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya berusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai standar pekerjaan yang telah ditentukan.	23	32,9	36	51,4	11	15,7	0	0	0	0	4,17
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik	37	52,9	22	31,4	11	15,7	0	0	0	0	4,37
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan akurat/teliti	40	57,1	23	32,9	7	10,0	0	0	0	0	4,47
4	Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	38	54,3	25	35,7	7	10,0	0	0	0	0	4,44
Nilai Rerata												4,36

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan pada indikator pertama dengan pertanyaan

yaitu saya berusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai standar pekerjaan yang telah ditentukan diperoleh jawaban rata-rata 4,17(4) yang berarti sangat setuju, saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik diperoleh jawaban rata-rata 4,37(4) yang berarti setuju, saya dapat menyelesaikan tugas dengan akurat/teliti diperoleh jawaban rata-rata 4,47(4) yang berarti setuju, asya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4,4(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rerata sebesar 4,36(4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Kerjasama Tim

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kerjasama tim adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Kerjasama Tim

No	Kerjasama Tim (X ₁)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama	39	55,7	24	34,3	7	10,0	0	0	0	0	4,46
2	Setiap anggota tim dianggap memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan	30	42,9	38	54,3	2	2,9	0	0	0	0	4,40
3	Setiap anggota tim mengerti akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan	31	44,3	28	40,0	11	15,7	0	0	0	0	4,29
Nilai Rerata												4,38

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kerjasama tim pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu

pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama diperoleh jawaban rata-rata 4,46(4) yang berarti setuju, setiap anggota tim dianggap memiliki kontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan diperoleh jawaban rata-rata 4,40(4) yang berarti setuju, setiap anggota tim mengerti akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan diperoleh jawaban rata-rata 4,29(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kerjasama tim diperoleh nilai rerata sebesar 4,38(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kemampuan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Kemampuan Kerja

No	Kemampuan Kerja (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya mampu untuk menciptakan dan menjaga hubungan baik antar pegawai	36	51,4	29	41,4	5	7,1	0	0	0	0	4,44
2	Saya mampu berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja	37	52,9	23	32,9	10	14,3	0	0	0	0	4,39
3	Saya mampu menangani konflik yang ada diantara teman kerja secara baik-baik dan terbuka	28	40,0	30	42,9	12	17,1	0	0	0	0	4,23
4	Saya merasa memiliki kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan	23	32,9	34	48,6	13	18,6	0	0	0	0	4,14
Nilai Rerata												4,3

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kemampuan kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya

mampu untuk menciptakan dan menjaga hubungan baik antar pegawai diperoleh jawaban rata-rata 4.44(4) yang berarti setuju, saya mampu berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja diperoleh jawaban rata-rata 4.39(4) yang berarti setuju, saya mampu menangani konflik yang ada diantara teman kerja secara baik-baik dan terbuka diperoleh jawaban rata-rata 4.23(4) yang berarti setuju, saya merasa memiliki kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan diperoleh jawaban rata-rata 4.14(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kemampuan kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4.3(4) yang berarti setuju.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja

No	Pengalaman kerja (X ₃)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Lama waktu saya bekerja di CV. Oryza Cigarette Grup Aceh ini memudahkan saya dalam bekerja	30	42,9	31	44,3	9	12,9	0	0	0	0	4,30
2	Saya memiliki pengetahuan dan ketrampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh CV. Oryza Cigarette Grup Aceh	32	45,7	24	34,3	14	20,0	0	0	0	0	4,26
3	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh CV. Oryza Cigarette Grup Aceh	32	45,7	28	40,0	10	14,3	0	0	0	0	4,31
Nilai Rerata												4,29

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2023)

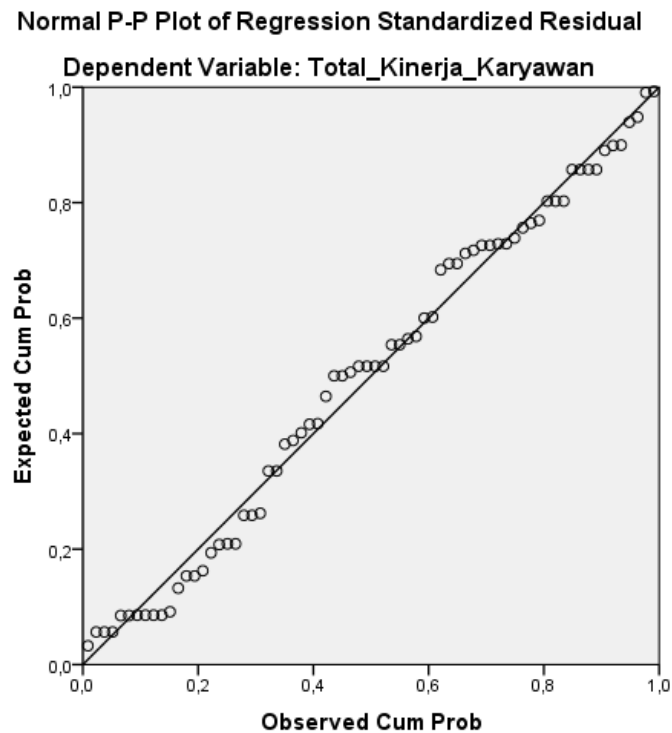
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel pengalaman kerja pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu lama waktu saya bekerja di CV. Oryza Cigarette Grup Aceh ini memudahkan saya dalam bekerja diperoleh jawaban rata-rata 4.30(4) yang berarti setuju, saya memiliki pengetahuan dan ketrampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh CV. Oryza Cigarette Grup Aceh diperoleh jawaban rata-rata 4.26(4) yang berarti setuju, saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh CV. Oryza Cigarette Grup Aceh diperoleh jawaban rata-rata 4.31(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel pengalaman kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4.29(4) yang berarti setuju.

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Hasil penelitian (2023)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai variance inflation faktor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.11:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a		
Model		Collinearity Statistics
		Tolerance VIF
1	(Constant)	
	Total_Kerjasama_Tim	,193 5,182
	Total_Kemampuan_Kerja	,426 2,346
	Total_Pengalaman_Kerja	,195 5,125

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

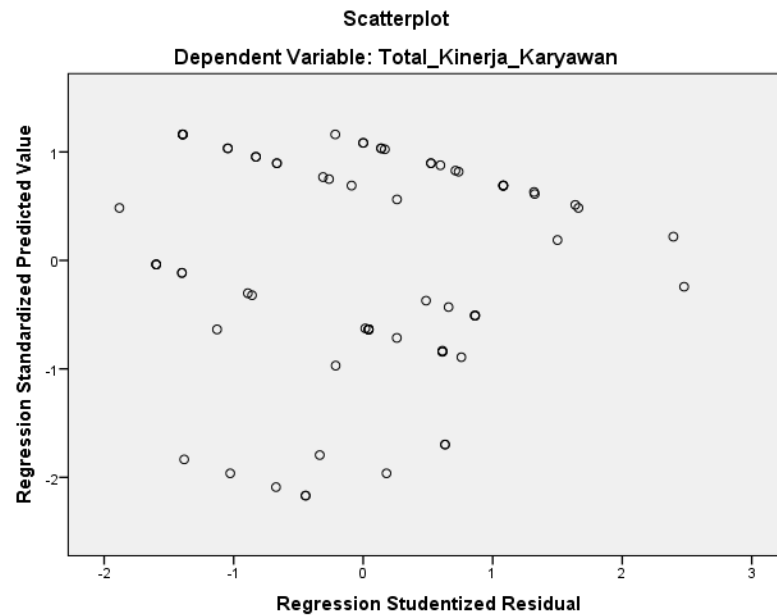
Sumber : Hasil penelitian (2023)

Berdasarkan table 4.11 diatas terlihat bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai *tolerance* yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflactior factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar *variable independent* dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil penelitian (2023)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim (X_1), kemampuan kerja (X_2) dan pengalaman kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,113	,908		2,327
	Total_Kerjasama_Tim	,623	,148	,399	4,204
	Total_Kemampuan_Kerja	,300	,073	,264	4,138
	Total_Pengalaman_Kerja	,483	,132	,346	3,663

Sumber: Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,113 + 0,623X_1 + 0,300X_2 + 0,483X_3$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta $b_a = 2,113$

Berarti apabila variabel kerjasama tim (X_1), kemampuan kerja (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja karyawan (Y) akan bernilai 2,113.

- b. Koefisien regresi $b_1 = 0,623$

Kerjasama tim (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,623. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel kerjasama tim (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,623 satuan.

c. Koefisien regresi $b_2 = 0,300$

Kemampuan kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,300. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan kemampuan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,300 satuan.

d. Koefisien regresi $b_3 = 0,483$

Pengalaman kerja (X_3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,483. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan pengalaman kerja sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,483 satuan.

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada tabel diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Kerjasama Tim (X_1)

Pada variabel kerjasama tim (X_1) diperoleh $t_{hitung} (4,204) > t_{tabel} (1,998)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel kerjasama tim (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik kerjasama tim (X_1), maka semakin tinggi kinerja karyawan (Y) dan sebaliknya.

b. Kemampuan Kerja (X_2)

Pada variabel kemampuan kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (4,138) > t_{tabel} (1,998)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Oryza Cigarette

Grup Aceh, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik kemampuan kerja (X_2), semakin tinggi kinerja karyawan (Y) dan sebaliknya.

c. Pengalaman Kerja (X_3)

Pada variable pengalaman kerja (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} (3,663) $>$ t_{tabel} (1,998), maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel pengalaman kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik pengalaman kerja (X_3), semakin tinggi kinerja karyawan (Y) dan sebaliknya.

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak(simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh gaya kerjasama tim (X_1), kemampuan kerja (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) secara serentak (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380,042	3	126,681	169,494	,000 ^b
	Residual	49,329	66	,747		
	Total	429,371	69			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total_Pengalaman_Kerja, Total_Kemampuan_Kerja, Total_Kerjasama_Tim

Sumber: Data primer(2023)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.13 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $169,494 \geq F_{tabel}$ sebesar 2,751

dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh kerjasama tim (X_1), kemampuan kerja (X_2), dan pengalaman kerja (X_3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim (X_1), kemampuan kerja (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh.

4.2.6 Analisis Korelasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.14
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,941 ^a	,885	,880	,865

a. Predictors: (Constant), Total_Pengalaman_Kerja,
Total_Kemampuan_Kerja, Total_Kerjasama_Tim

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Sumber: Data primer (2023)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2020), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199=sangat rendah

0,20–0,399=rendah

0,40–0,599=sedang

0,60–0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.14 diperoleh angka R sebesar 0,941. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara kerjasama tim (X_1), kemampuan kerja (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) dengan kinerja karyawan (Y).

b. Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Berdasarkan tabel 4.14, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,880 atau 88%. Koefisien determinasi (Uji Adjusted R^2) pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kerjasama tim (X_1), kemampuan kerja (X_2), dan pengalaman kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 88%, sedangkan 12% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti stres kerja, pengembangan karir dan kompetensi.

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya CV. Oryza Cigarette Grup Aceh dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kerjasama tim seperti lebih memperhatikan karyawan supaya setiap anggota tim mereka mengerti akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisa yang menyatakan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya CV. Oryza Cigarette Grup Aceh dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kemampuan kerja, seperti lebih meningkatkan kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh.

Yang terakhir berdasarkan hasil analisa yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya CV. Oryza Cigarette Grup Aceh dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan pengalaman kerja, seperti memberikan pelatihan-pelatihan, *workshop*, dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh V. Oryza Cigarette Grup Aceh.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja karyawan ditentukan oleh kerjasama tim, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja. Semakin baik kerjasama tim, serta semakin baik kemampuan kerja para karyawan, dan semakin berpengalaman karyawan maka semakin besar peluang bagi CV. Oryza Cigarette Grup Aceh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kerjasama tim, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kerjasama tim secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh.
2. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh.
3. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh.
4. Kerjasama tim, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi pimpinan CV. Oryza Cigarette Grup Aceh untuk memperhatikan karyawan agar melakukan pekerjaan sesuai standar pekerjaan yang telah ditentukan.

2. Bagi pimpinan CV. Oryza Cigarette Grup Aceh agar lebih memperhatikan karyawan supaya setiap anggota tim mereka mengerti akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan.
3. Bagi karyawan CV. Oryza Cigarette Grup Aceh agar dapat meningkatkan kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan.
4. Bagi setiap karyawan CV. Oryza Cigarette Grup Aceh untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan tentang pekerjaan yang diberikan.

DAFTAR KEPUSTKAAN

- Dewi, L. P. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makmur Pinang Pangkalan Susu Langkat. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 32-38
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(1), 58-75.
- Hutama, A., Hamid, D., & Mayowan, Y. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Megah Sejahtera). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 40 No.1 hal 13-22.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Iswara, I. M. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bagian Pelayanan Uji Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang) *JURNAL ILMIAH MAGISTER MANAJEMEN*, 2(1), 45-54.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*, 9(1), 17-34.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.
- Pamungkas, A. D. P., Hamid, D., & Prasetya, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. INKA (Persero)). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 43 No.1 hal 96-103.
- Pitriyani, P., & Halim, A. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Pegadaian

- persero cabang rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, Vol. 1 No.1 hal 60-68.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, vol 13 hal 57-69
- Rizkie, N., Ani, H. M., & Hartanto, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*, Vol 13 No.1 hal 42-49.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Siregar, P. H., Siregar, M. Y., & Isnaniah, L. K. S. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 151-160.
- Situmeang, R. R. (2020). Pengaruh pengawasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, Vol. 2 No.2 hal 148-160.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Susanti, A.A Dwi widyani, dan N. M. S. U. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal Emas*, 2(2), 224–234
- Tanjung, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Zulindo Tour & Travel Service. *BENING*, 6(1), 202-213.
- Yunita, K. E., Yulianthini, N. N., SE, M., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 4 No.1 hal 78-85

LAMPIRAN I

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Kerjasama Tim, Kemampuan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Oryza Cigarette Grup Aceh

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
2. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 55 Tahun
3. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Diploma
☐ Sarjana ☐ Pasca Sarjana
4. Status : ☐ Belum Kawin
☐ Kawin
☐ Pernah Kawin

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya berusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai standar pekerjaan yang telah ditentukan.					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan akurat/teliti					
4	Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan					

B. Kerjasama Tim (X1)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama					
2	Setiap anggota tim dianggap memiliki kontribusi					

LAMPIRAN I

	yang tinggi dalam pencapaian tujuan					
3	Setiap anggota tim mengerti akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan					

C. Kemampuan Kerja (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu untuk menciptakan dan menjaga hubungan baik antar pegawai					
2	Saya mampu berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja					
3	Saya mampu menangani konflik yang ada diantara teman kerja secara baik-baik dan terbuka					
4.	Saya merasa memiliki kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan					

D. Pengalaman Kerja (X₃)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Lama waktu saya bekerja di CV. Oryza Cigarette Grup Aceh ini memudahkan saya dalam bekerja					
2	Saya memiliki pengetahuan dan ketrampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh CV. Oryza Cigarette Grup Aceh					
3	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh CV. Oryza Cigarette Grup Aceh					

LAMPIRAN II TABULASI DATA

No	Data Responden				Kinerja Karyawan (Y)					Kerjasama Tim (X1)				Kemampuan Kerja (X2)					Pengalaman Kerja (X3)			
	JK	US	PN	SP	P1	P2	P3	P4	ΣY	P1	P2	P3	$\Sigma X1$	P1	P2	P3	P4	$\Sigma X2$	P1	P2	P3	$\Sigma X3$
1	1	3	1	1	4	5	4	4	17	4	5	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	12
2	1	1	4	1	3	3	3	3	12	3	4	3	10	3	4	3	4	14	4	3	3	10
3	1	3	1	2	5	5	5	5	20	5	5	5	15	3	5	5	5	18	5	4	5	14
4	2	1	1	2	4	5	5	5	19	5	5	5	15	5	5	5	4	19	5	5	5	15
5	1	2	1	2	3	3	3	3	12	3	4	3	10	3	3	3	3	12	3	4	3	10
6	2	2	1	2	5	5	5	5	20	5	3	5	13	4	5	5	5	19	5	5	5	15
7	1	1	1	3	3	3	5	5	16	5	5	3	13	5	3	3	3	14	4	5	3	12
8	1	2	1	2	5	4	4	4	17	4	4	4	12	4	4	4	5	17	4	4	4	12
9	1	1	1	1	4	5	5	5	19	5	4	4	13	5	4	4	4	17	5	3	4	12
10	2	1	1	2	4	5	5	5	19	5	5	4	14	5	5	4	4	18	5	5	5	15
11	1	3	1	1	5	4	4	4	17	4	4	4	12	4	4	4	5	17	4	4	4	12
12	1	1	1	1	3	3	3	3	12	3	4	3	10	4	3	3	3	13	4	3	3	10
13	2	1	1	2	4	5	5	5	19	5	5	5	15	5	5	5	4	19	5	5	5	15
14	1	2	1	1	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12
15	2	2	1	2	4	5	5	5	19	5	5	5	15	4	5	5	4	18	5	5	5	15
16	1	2	1	2	3	3	5	5	16	5	5	3	13	5	3	3	3	14	3	5	3	11
17	2	1	1	1	3	4	4	4	15	4	4	4	12	5	4	4	3	16	4	4	4	12
18	2	1	1	3	5	5	5	5	20	5	4	4	13	5	5	4	5	19	4	4	5	13
19	1	2	1	2	4	4	4	4	16	4	5	4	13	5	5	4	4	18	4	4	4	12
20	2	2	1	2	4	5	5	5	19	5	4	5	14	5	5	5	4	19	5	5	5	15
21	2	2	1	2	5	5	5	5	20	5	4	5	14	5	5	5	5	20	5	4	5	14
22	1	1	1	2	4	4	4	4	16	4	5	4	13	4	5	4	4	17	5	4	4	13

LAMPIRAN II TABULASI DATA

23	1	2	1	2	4	5	5	5	19	5	4	5	14	4	5	5	4	18	5	4	5	14
24	2	3	1	1	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	3	5	13
25	2	2	1	3	3	3	4	4	14	4	4	3	11	4	3	3	3	13	3	4	3	10
26	1	1	1	2	4	5	5	5	19	5	4	5	14	5	5	5	4	19	5	5	5	15
27	2	3	1	3	5	5	5	5	20	5	4	5	14	4	5	5	5	19	5	5	5	15
28	1	2	1	2	3	4	4	4	15	4	4	4	12	4	4	4	3	15	4	3	4	11
29	2	2	3	3	4	4	4	4	16	4	4	5	13	4	4	5	4	17	5	4	4	13
30	2	1	1	2	4	5	5	5	19	5	5	5	15	5	5	5	4	19	5	5	5	15
31	1	1	3	2	5	5	5	5	20	5	4	5	14	4	5	5	5	19	5	5	5	15
32	2	3	1	2	4	4	4	4	16	4	5	4	13	4	5	4	4	17	5	4	4	13
33	1	2	1	2	5	5	5	5	20	5	5	5	15	4	4	5	5	18	5	5	5	15
34	2	3	3	2	4	3	3	3	13	3	4	3	10	3	3	3	4	13	3	3	4	10
35	1	1	3	2	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	3	4	11
36	2	2	1	2	5	5	5	5	20	5	5	4	14	5	5	4	5	19	4	5	5	14
37	1	3	3	2	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12
38	1	1	1	3	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20	4	5	5	14
39	1	3	3	2	4	3	3	3	13	3	3	3	9	5	5	4	4	18	3	3	3	9
40	1	4	3	1	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	5	17	3	4	4	11
41	2	3	1	2	4	5	5	5	19	5	5	5	15	4	3	3	3	13	4	5	5	14
42	1	2	1	2	4	5	5	5	19	5	5	5	15	5	5	5	4	19	5	5	4	14
43	1	4	1	1	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12
44	2	2	1	3	5	5	5	5	20	5	5	5	15	4	5	5	4	18	5	5	5	15
45	2	3	3	2	4	4	4	4	16	4	4	4	12	5	3	3	3	14	4	4	4	12
46	1	3	1	1	5	5	5	5	20	5	5	4	14	5	4	4	3	16	5	5	5	15

LAMPIRAN II TABULASI DATA

47	2	3	1	2	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	4	5	19	5	5	5	15
48	1	2	1	1	4	4	4	4	16	4	4	5	13	5	5	4	4	18	4	3	4	11
49	1	1	1	2	5	5	5	5	20	5	4	5	14	5	5	5	5	20	4	5	4	13
50	1	1	1	1	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	5	20	4	5	5	14
51	1	1	1	1	3	3	4	4	14	4	4	3	11	4	3	3	3	13	3	4	3	10
52	2	3	1	3	5	5	5	5	20	5	4	5	14	5	5	5	5	20	5	5	5	15
53	1	2	1	3	3	3	3	3	12	3	4	3	10	3	4	3	3	13	3	3	3	9
54	1	1	1	1	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	3	4	11
55	2	2	1	3	4	5	5	5	19	5	5	5	15	5	5	5	4	19	4	5	5	14
56	1	2	1	1	5	5	5	5	20	5	5	4	14	5	5	4	5	19	5	5	4	14
57	1	1	1	2	5	4	4	4	17	4	4	4	12	4	4	4	5	17	4	4	4	12
58	2	1	1	3	5	5	5	5	20	5	5	4	14	5	5	4	5	19	5	3	5	13
59	1	2	1	1	5	5	5	5	20	5	5	4	14	5	5	4	5	19	5	4	5	14
60	1	2	1	3	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	12
61	2	3	1	1	4	5	5	5	19	5	5	5	15	5	5	5	4	19	5	3	5	13
62	1	2	1	1	3	3	3	3	12	3	4	3	10	4	3	3	3	13	3	3	3	9
63	1	2	1	3	4	4	4	4	16	4	4	4	12	5	4	4	4	17	4	5	4	13
64	1	2	1	1	5	5	5	5	20	5	4	5	14	4	5	5	5	19	4	5	5	14
65	2	4	1	3	4	5	5	5	19	5	4	5	14	5	5	5	4	19	4	5	5	14
66	1	1	1	2	4	4	4	4	16	4	4	5	13	5	4	5	4	18	4	4	4	12
67	1	1	1	1	4	5	5	5	19	5	5	5	15	5	4	5	4	18	5	5	5	15
68	1	2	1	1	4	5	5	5	19	5	5	5	15	5	5	5	4	19	5	5	5	15
69	2	1	1	3	4	4	5	4	17	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	5	4	13
70	2	1	1	1	4	4	5	4	17	5	5	4	14	5	5	4	5	19	4	5	4	13

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin Usia Pendidikan Status_Perkawinan
/STATISTICS=SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequency Table

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	42	60,0	60,0	60,0
	2	28	40,0	40,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	25	35,7	35,7	35,7
	2	27	38,6	38,6	74,3
	3	15	21,4	21,4	95,7
	4	3	4,3	4,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	61	87,1	87,1	87,1
	3	8	11,4	11,4	98,6
	4	1	1,4	1,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Status_Perkawinan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	23	32,9	32,9	32,9
	2	32	45,7	45,7	78,6
	3	15	21,4	21,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Kinerja_Karyawan_P1 Kinerja_Karyawan_P2 Kinerja_Karyawan_P3
Kinerja_Karyawan_P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL MEANS.
```

Reliability

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,920	,920	4

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Karyawan_P1	13,29	4,033	,632	,497	,955
Kinerja_Karyawan_P2	13,09	3,268	,890	,799	,870
Kinerja_Karyawan_P3	12,99	3,551	,871	,939	,878
Kinerja_Karyawan_P4	13,01	3,522	,890	,947	,872

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Kerjasama_Tim_P1 Kerjasama_Tim_P2 Kerjasama_Tim_P3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL MEANS.
```

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,749	,745	3

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kerjasama_Tim_P1	8,69	1,030	,785	,621	,394
Kerjasama_Tim_P2	8,74	1,672	,412	,291	,827
Kerjasama_Tim_P3	8,86	1,139	,578	,517	,672

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Kemampuan_Kerja_P1 Kemampuan_Kerja_P2 Kemampuan_Kerja_P3
Kemampuan_Kerja_P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL MEANS.
```

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,794	,787	4

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kemampuan_Kerja_P1	12,76	3,607	,346	,200	,852
Kemampuan_Kerja_P2	12,81	2,443	,815	,687	,626
Kemampuan_Kerja_P3	12,97	2,608	,723	,591	,680
Kemampuan_Kerja_P4	13,06	2,953	,565	,451	,762

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Pengalaman_Kerja_P1 Pengalaman_Kerja_P2 Pengalaman_Kerja_P3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE CORR
/SUMMARY=TOTAL MEANS.
```

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,755	,761	3

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pengalaman_Kerja_P1	8,57	1,640	,608	,519	,648
Pengalaman_Kerja_P2	8,61	1,690	,446	,232	,837
Pengalaman_Kerja_P3	8,56	1,439	,724	,581	,508

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Total_Kinerja_Karyawan
/METHOD=ENTER Total_Kerjasama_Tim Total_Kemampuan_Kerja Total_Pengalaman_Kerja
/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)
/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .
```

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_Karyawan_P1 Kinerja_Karyawan_P2 Kinerja_Karyawan_P3
Kinerja_Karyawan_P4
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics					
		Kinerja_Karyawan_P1	Kinerja_Karyawan_P2	Kinerja_Karyawan_P3	Kinerja_Karyawan_P4
N	Valid	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,17	4,37	4,47	4,44
Std. Deviation		,680	,745	,675	,673
Sum		292	306	313	311

Frequency Table

Kinerja_Karyawan_P1				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	15,7	15,7
	4	36	51,4	67,1
	5	23	32,9	100,0
	Total	70	100,0	

Kinerja_Karyawan_P2				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	15,7	15,7
	4	22	31,4	47,1
	5	37	52,9	100,0
	Total	70	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kinerja_Karyawan_P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10,0	10,0	10,0
	4	23	32,9	32,9	42,9
	5	40	57,1	57,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Kinerja_Karyawan_P4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10,0	10,0	10,0
	4	25	35,7	35,7	45,7
	5	38	54,3	54,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=Kerjasama_Tim_P1 Kerjasama_Tim_P2 Kerjasama_Tim_P3
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics				
		Kerjasama_Tim P1	Kerjasama_Tim P2	Kerjasama_Tim P3
N	Valid	70	70	70
	Missing	0	0	0
Mean		4,46	4,40	4,29
Std. Deviation		,674	,549	,725
Sum		312	308	300

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kerjasama_Tim_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10,0	10,0	10,0
	4	24	34,3	34,3	44,3
	5	39	55,7	55,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Kerjasama_Tim_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2,9	2,9	2,9
	4	38	54,3	54,3	57,1
	5	30	42,9	42,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Kerjasama_Tim_P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	15,7	15,7	15,7
	4	28	40,0	40,0	55,7
	5	31	44,3	44,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=Kemampuan_Kerja_P1 Kemampuan_Kerja_P2 Kemampuan_Kerja_P3
Kemampuan_Kerja_P4
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics					
		Kemampuan_K erja P1	Kemampuan_K erja P2	Kemampuan_K erja P3	Kemampuan_K erja P4
N	Valid	70	70	70	70
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,44	4,39	4,23	4,14
Std. Deviation		,629	,728	,726	,708
Sum		311	307	296	290

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Frequency Table

Kemampuan_Kerja_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	7,1	7,1	7,1
	4	29	41,4	41,4	48,6
	5	36	51,4	51,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Kemampuan_Kerja_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	14,3	14,3	14,3
	4	23	32,9	32,9	47,1
	5	37	52,9	52,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Kemampuan_Kerja_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	17,1	17,1	17,1
	4	30	42,9	42,9	60,0
	5	28	40,0	40,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Kemampuan_Kerja_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	18,6	18,6	18,6
	4	34	48,6	48,6	67,1
	5	23	32,9	32,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Pengalaman_Kerja_P1 Pengalaman_Kerja_P2 Pengalaman_Kerja_P3
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Statistics				
		Pengalaman_K erja_P1	Pengalaman_Ke rja_P2	Pengalaman_K erja_P3
N	Valid	70	70	70
	Missing	0	0	0
Mean		4,30	4,26	4,31
Std. Deviation		,688	,774	,713
Sum		301	298	302

Frequency Table

Pengalaman_Kerja_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	12,9	12,9	12,9
	4	31	44,3	44,3	57,1
	5	30	42,9	42,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Pengalaman_Kerja_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	20,0	20,0	20,0
	4	24	34,3	34,3	54,3
	5	32	45,7	45,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Pengalaman_Kerja_P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	14,3	14,3	14,3
	4	28	40,0	40,0	54,3
	5	32	45,7	45,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Regression

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,941 ^a	,885	,880	,865

a. Predictors: (Constant), Total_Pengalaman_Kerja,
Total_Kemampuan_Kerja, Total_Kerjasama_Tim

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380,042	3	126,681	169,494	,000 ^b
	Residual	49,329	66	,747		
	Total	429,371	69			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

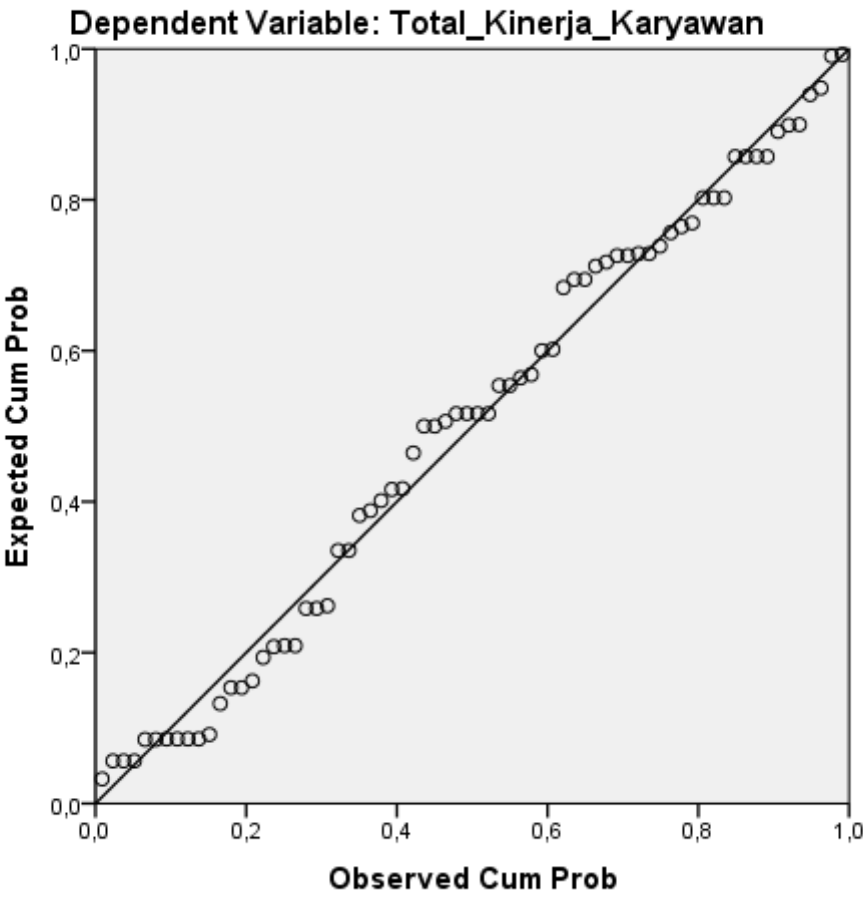
b. Predictors: (Constant), Total_Pengalaman_Kerja, Total_Kemampuan_Kerja,
Total_Kerjasama_Tim

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

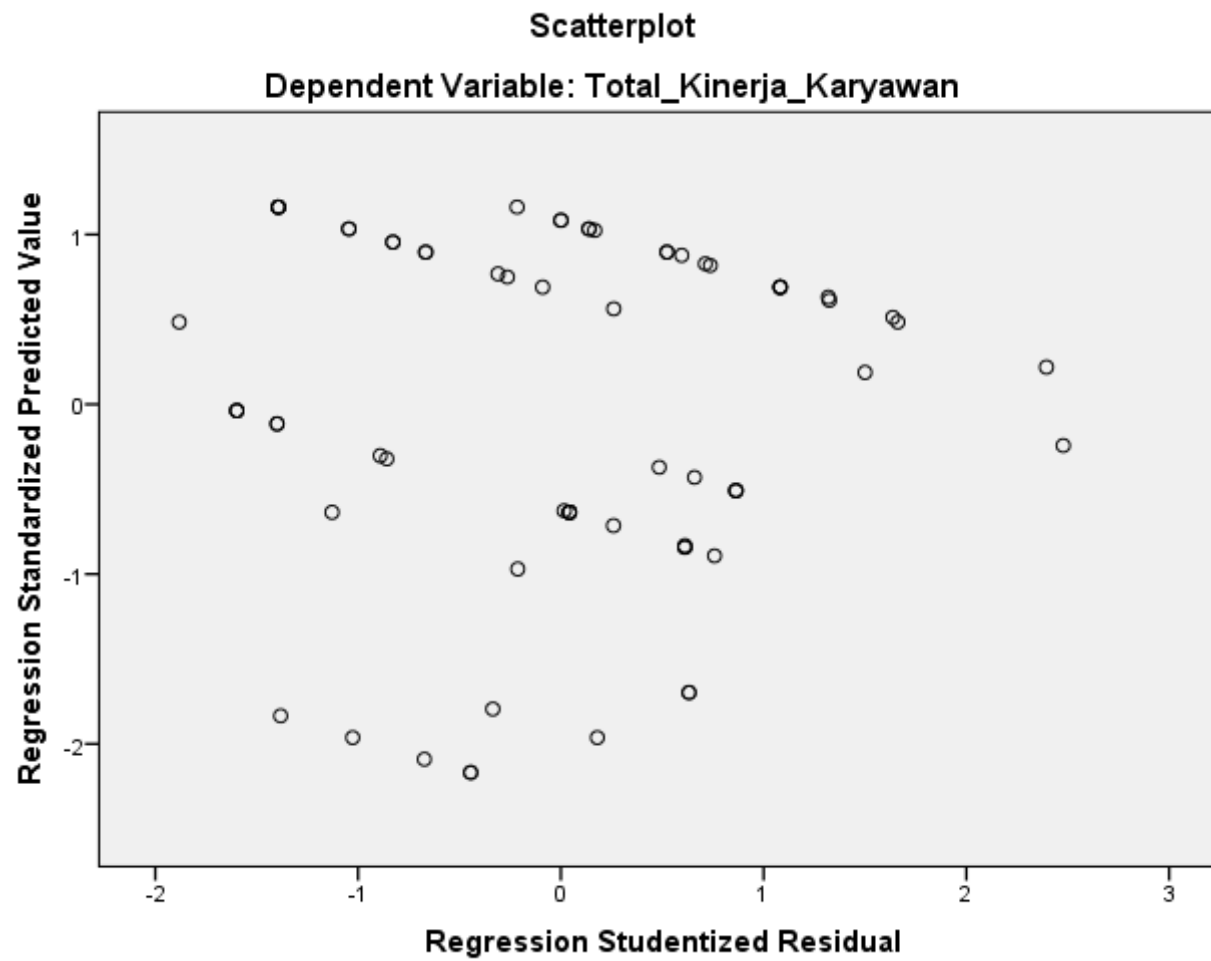
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,113	,908		2,327	,023		
	Total_Kerjasama_Tim	,623	,148	,399	4,204	,000	,193	5,3
	Total_Kemampuan_Kerja	,300	,073	,264	4,138	,000	,426	2,3
	Total_Pengalaman_Kerja	,483	,132	,346	3,663	,000	,195	5,3

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Karyawan

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



LAMPIRAN III OUTPUT SPSS



**Nilai-Nilai r Product Moment
Pada Keyakinan 95 %**

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0.203
12	0,576	36	0,329	92	0.202
13	0,553	37	0,325	93	0.201
14	0,532	38	0,320	94	0.200
15	0,514	39	0,316	95	0.199
16	0,497	40	0,312	96	0.198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = JumlahSampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Corerelation>

Nilai t tabel Keyakinan 95 %

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

LAMPIRAN VI

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

