

Pengaruh Pengalaman Kerja, Kerjasama Tim, dan Karakteristik

Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Pemasaran Di PT Victoria Care Tbk Cabang Surabaya)

Vega Riya Jaya¹, Robby Sandhi Dessyarti²

¹Universitas PGRI Madiun
vegariyajaya@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun
robbeyvan@unipma.ac.id

Abstrak

This study aims to determine the effect of work experience, teamwork, and individual characteristics on employee performance (study of marketing employees at PT Victoria Care Tbk). The type of research used in this study is a quantitative approach. In the research using multiple linear regression technique. Sampling using purposive sampling technique. The sample used was 55 respondents. Based on the results of statistical tests showed that partially positive and significant work experience on employee performance, positive and significant teamwork on employee performance and individual characteristics positive and significant on employee performance.

Keywords: Work Experience, Teamwork, Individual Characteristics and Employee

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, kerjasama tim, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian pemasaran di PT Victoria Care Tbk). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pada penelitian menggunakan teknis regresi linear berganda. Pengambilan sampel menggunakan teknik Purposive Sampling. Sampel yang digunakan sebanyak 55 responden. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik 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.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Kerjasama Tim, Karakteristik Individu dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja selalu menjadi salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga dari manajemen perlu mengetahui secara keseluruhan berbagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Triana Fitriastuti, 2020). Oleh karena itu dibutuhkan berbagai dukungan dengan adanya kompetensi untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Memiliki kinerja yang tinggi adalah tanda bahwa perusahaan tersebut dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan manajemen yang efektif (Winanti, 2011). Menghasilkan kinerja yang optimal dalam organisasi dapat dilihat melalui hasil pekerjaan yang telah dikerjakan sesuai dengan standar dari perusahaan, karena nilai keberhasilan sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan (Satria, 2018).

Kinerja karyawan dapat mempengaruhi berlangsungnya kegiatan operasional organisasi, maka semakin baik kinerja yang diberikan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi tersebut (Rosita *et al.*, 2021). Kinerja karyawan memiliki ruang yang sangat penting untuk selalu diperhatikan dan tingkatkan salah satunya dengan cara kerja keras, dan kerja cerdas untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka perusahaan dapat memperhatikan hal tersebut (Hartono & Anshori, 2020). Namun Seorang karyawan akan memberikan seluruh pelayanan dengan sepenuh hatinya kepada perusahaan sangat tergantung pada apa yang dirasakan karyawan tersebut terhadap pekerjaan, rekan kerja dan pimpinan pada perusahaan (Zanah *et al.*, 2016).

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga bagi keberlangsungan dan perkembangan sebuah perusahaan dengan seiring masuknya era globalisasi dan kemajuan teknologi (Addina & Nasution, 2022). Jadi, manusia adalah faktor strategis dari segala kegiatan diperusahaan. Organisasi harus sadar dalam segala terutama potensi pada karyawan mereka karena dunia bisnis yang semakin kompetitif (Lyta & Harmon, 2017). Sumber Daya Manusia modern harus proaktif serta harus mempunyai sebuah kepercayaan dari perusahaan sehingga hati dan sikap karyawan yang baik akan menjadikan nilai kerja dalam perusahaan dapat menjadikan lebih nyaman dalam menjalankan segala proses organisasi sesuai dengan *standar operating procedure* (SOP) (Latief *et al.*, 2019).

Perusahaan wajib memperhatikan berbagai rangkaian pekerjaan yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan. Bukan hanya sikap dan nilai dari karyawan, namun bagaimana cara bekerja atas peraturan yang nyata dan terikat (Alhalimah *et*

al., 2016). Namun pada kenyataannya masih ditemui masalah kinerja karyawan pada PT. Victoria Care Tbk yang salah satunya yaitu diindikasikan belum mencapai target yang maksimal. Sehingga perusahaan yang mengalami penurunan dalam penjualan dari tahun 2020 dan 2021. Meskipun pada tahun 2021 mengalami kenaikan namun masih jauh dari realisasi hanya sebesar 9%. Dalam hal ini, pengalaman kerja menjadi salah satu acuan dalam kinerja karyawan. Kurangnya pengalaman dalam bekerja bisa menyebabkan karyawan merasa terbebani karena tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga pengalaman kerja menjadi faktor yang sangat penting.

Pengalaman kerja menurut Berutu (2017) berkaitan antara skill dan kecakapan dari karyawan didalam melakukan tugas yang telah diberikan kepadanya. Pengalaman kerja bukan hanya dilihat dari, keahlian dan skill yang dimiliki, tetapi pengalaman kerja bisa dilihat atas pengalaman karyawan yang telah bekerja ataupun lamanya mereka bekerja pada suatu perusahaan. Semakin banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki akan semakin kreatif dalam mengerjakan pekerjaan. Simatupang *et al.*, (2019) Dimensi dalam pengalaman kerja mampu dilihat dari berapa lama waktu, tingkat pengetahuan, keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan kepada pekerjaan. Pengalaman kerja pada PT. Victoria Care Tbk belum optimal. Dimensi tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, sebagian besar karyawan bagian pemasaran mempunyai tingkat pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA).

Hasil realisasi yang masih jauh dari kata sempurna, dibutuhkan sebuah kerjasama tim yang solid didalam perusahaan. Kerjasama tim dapat berjalan lancar apabila setiap anggota karyawan, memiliki kesadaran akan pentingnya kemajuan bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pendapat Simatupang (2019) kerjasama tim adalah hal yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja SDM, karena dengan adanya kerja sama tim yang baik akan menjadikan wadah untuk pertukaran ide dan informasi antara anggota karyawan. Tim kerja menghasilkan sinergi yang positif melalui usaha yang terencana. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan proses yang penting. Selain sebagai keuntungan financial bagi perusahaan, proses tersebut juga penting dalam meningkatkan reputasi baik perusahaan di mata masyarakat (Lawasi & Triatmanto, 2020).

Kerjasama tim yang dihadapi karyawan bagian pemasaran PT. Victoria Care Tbk adalah terlihat bahwa mereka cenderung bekerja secara individual dalam menjalankan pekerjaan, mereka tidak membantu karyawan satu dengan yang lainnya, sehingga karyawan lain mungkin memiliki kesulitan dalam menjalankan

tanggung jawab yang diberikan oleh atasan. Kinerja karyawan PT. Victoria Care Tbk yang belum optimal juga dipengaruhi oleh komunikasi yang tidak intens antar karyawan, karena disaat realisasi perusahaan mengalami penurunan seluruh pegawai akan dituntut bekerja keras, memberikan pemikirannya yang kreatif, tanggung jawab yang jelas dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Pengalaman kerja dan kerja sama tim, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yakni karakteristik individu yang ada pada diri pegawai itu sendiri. Karakteristik Individu adalah seperangkat perilaku dan kompetensi yang ada pada individu berdasarkan sifat lingkungan. Karakteristik pribadi dapat diukur dengan sikap, minat, dan kebutuhan. Individu membawa dalam dirinya nilai yang dibentuk oleh lingkungan di mana mereka tinggal, yang kemudian dimasukkan ke dalam situasi kerja (Susiati *et al.*, 2021). Oleh sebab itu, nilai dari setiap individu yang berbeda harus diketahui pihak perusahaan agar dapat digunakan sebagai evaluasi calon karyawan. Pendapat dari Rahman *et al.* (2020) karakteristik individu bisa diukur melalui sikap, minat, dan kebutuhan. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu pada setiap perusahaan memiliki karakter yang berbeda-beda. Perbedaan inilah yang harus manager pahami agar tercipta suasana kerja yang kondusif.

Melihat pentingnya peranan dari sumber daya manusia pada proses menjalankan aktivitas perusahaan. Keberadaan perbedaan karakteristik individu pada PT. Victoria Care Tbk tidak bisa dipungkiri. Adapun masalah yang ditemukan adalah karyawan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang berbeda-beda sehingga dalam proses pendistribusian produk masih menemui kendala yang mengakibatkan target perusahaan tidak mencapai target. Penghasilan yang diperoleh karyawan juga tergantung dari target yang mereka pasarkan kepada konsumen, pengaruh ekonomi menuntut karyawan harus memutar otak agar, penjualan selalu meiningkat agar perusahaan memberikan timbal balik yang sesuai dengan yang karyawan kerjakan. Berdasarkan uraian diatas mengenai pengalaman kerja, kerjasama tim, dan karakteristik individu pada PT. Victoria Care Tbk Cabang Surabaya, penting dilakukan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja, Kerjasama Tim, Karakteristik Individu Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Bagian Pemasaran di PT Victoria Care Tbk Cabang Surabaya).

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA Kinerja Karyawan

Kinerja adalah output kerja yang bisa dicapai seorang atau sekelompok

orang pada suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan kewenangan serta tanggung jawab masing-masing pada rangka menggapai tujuan organisasi bersangkutan secara resmi, tidak melanggar peraturan sehingga sesuai dengan etika maupun norma (Muis *et al.*, 2018). Sedangkan menurut Etikawati & Udjang (2016) menjelaskan bahwa kinerja adalah buah dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang mampu diciptakan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dasarnya dapat dilihat dari segi, yaitu kinerja pegawai.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Jufrizen & Hadi (2021) indikator-indikator kinerja karyawan yang perlu diperhatikan adalah sebagai berikut: (1) kualitas kerja, yaitu Kualitas yang dihasilkan serta kesempurnaan dari tugas terhadap kreatifitas dan *skill* karyawan tersebut; (2) kuantitas kerja, mengarah kepada jumlah kerja yang sudah dicapai oleh karyawan perusahaan seperti jumlah target, jumlah rupiah, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan; (3) ketepatan waktu, yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan dapat diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan hasil yang baik serta memanfaatkan sisa waktu untuk aktivitas lain didalam perusahaan.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menurut Pitriyani & Halim (2020) adalah gambaran penguasaan pengetahuan dan keterampilan pegawai di tempat kerja, yang dapat diukur dari masa kerja pegawai dan jenis pekerjaannya. Pengalaman kerja seorang karyawan juga akan menentukan pekerjaan dan posisi mana yang akan diterima. 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 (Rulianti, 2019). Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan didalam pekerjaannya yang biasanya diukur atas masa kerja dan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki yang telah dimengerti dan dikuasai secara baik.

Indikator Pengalaman Kerja

Indikator-indikator dari pengalaman kerja terdiri atas: (1) masa kerja, artinya ukuran mengenai seberapa lama waktu atau masa kerja yang telah didapatkan seseorang dalam memahami suatu pekerjaan dan telah

melaksanakannya dengan baik; (2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, artinya pengetahuan mencakup keahlian untuk mempelajari dan menerapkan informasi untuk tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan; (3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, artinya tingkat penguasaan individu dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan yang mampu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan adanya pengalaman (Pitriyani & Halim, 2020).

Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah sebuah unit yang terdiri dari dua orang atau lebih yang berinteraksi dan berkoordinasi tentang suatu pekerjaan dan usaha dalam mencapai tujuan organisasi (Rimawati *et al.*, 2022). Kerjasama tim adalah kumpulan sekelompok individu dengan berbagai kemampuan, bakat, pengalaman yang telah dilakukan dan latar belakang yang berbeda-beda yang berdiskusi bersama-sama untuk mencapai suatu visi dan misi dalam satu kegiatan Ibrahim *et al.* (2021). Sedangkan menurut pendapat dari Denny Astanto (2021) Kerjasama tim merupakan bentuk kinerja dari sekeumpulan orang dengan penguasaan keterampilan dengan cara saling melengkapi dan mempunyai komitmen untuk mencapai sebuah target yang telah ditentukan bersama-sama secara efektif dan efisien.

Indikator Kerjasama Tim

Indikator kerjasama tim menurut Rimawati *et al.*, (2022) menetapkan sebagai alat ukurnya sebagai berikut: (1) tanggung jawab, artinya bersama-sama menyelesaikan sebuah pekerjaan yang telah diberikan perusahaan, secara bersama-sama sehingga dapat menciptakan sebuah hubungan kerjasama yang baik antar anggota karyawan; (2) saling berkontribusi, artinya kontribusi yang baik dengan sesama anggota bisa berupa tenaga maupun ide dapat terciptanya kerja sama pada organisasi; (3) pengerahan kemampuan secara maksimal, artinya dengan mengerahkan segala kemampuan dari seluruh anggota tim secara maksimal, agar kerja sama dapat lebih kokoh dan berkualitas tinggi

Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah sebuah watak yang melekat, sikap, perilaku, minat dan kemampuan yang memotivasi dan memengaruhi perilaku dari individu dalam pengambilan keputusan di lingkungan kerja (Rahman *et al.*, 2020). Karakteristik individu juga diartikan sebagai karakteristik atau sikap khusus yang

ada pada diri seorang pegawai yang dapat memberikan keahlian yang berbeda dari yang lain untuk mempertahankan dan meningkatkan pekerjaannya dalam organisasi (Aktorina, 2015). Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah sifat ataupun karakteristik yang melekat pada diri seseorang atau ciri khas yang dimiliki setiap individu yang membedakan satu dengan yang lain dalam menjalankan pekerjaan di organisasi.

Indikator Karakteristik Individu

Menurut Nabila & Mistar (2020) indikator dari karakteristik individu terdiri atas: (1) kemampuan, artinya kapasitas dari seseorang individu dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya; (2) nilai, artinya nilai seorang individu didasarkan atas pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga; (3) sikap, artinya pernyataan yang menilai baik atau tidak baik tentang objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini, sikap akan difokuskan pada perasaan seseorang tentang pekerjaan, kelompok kerja, pemasok, dan organisasi.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja merupakan berbagai macam jenis pekerjaan atau posisi yang pernah dilaksanakan oleh seseorang, dan tentang lamanya karyawan bekerja pada masing-masing pekerjaan pada suatu organisasi (Margareta et al., 2021). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Trijanuar (2016) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali. Sedangkan menurut penelitian dari Muthia (2018) mengatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari uraian diatas maka ditarik sebuah hipotesis penelitian: H_1 : Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Kerjasama tim adalah interaksi antara dua orang atau lebih yang saling bersama-sama dalam melaksanakan tanggung jawab dengan mendahulukan komunikasi dan kepercayaan antara anggota dalam bekerja atas hasilnya demi menghasilkan sebuah kinerja yang lebih baik untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah disepakati bersama dalam perusahaan (Pratiwi & Nugrohoseno, 2018). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Surianti & Hidayat (2017) menunjukkan bahwa tim kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

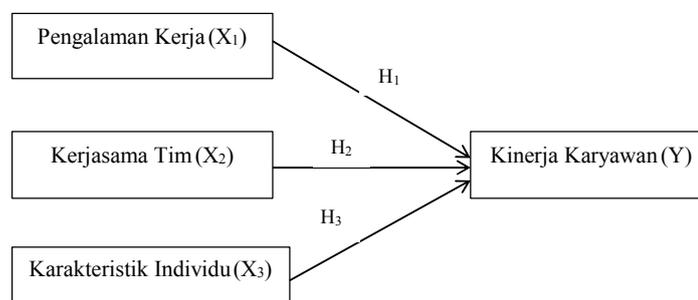
pada perusahaan STMB MULTI SMART. Lalu tim kerja dengan kinerja karyawan dapat dikatakan memiliki hubungan yang positif dan kuat. Sedangkan penelitian Manzoor *et al.* (2011) menjelaskan dengan hasil kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka ditarik sebuah hipotesis penelitian: H₂: Kerjasama Tim Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik individu merupakan tentang sejauh mana individu itu dapat menerima persepsinya terhadap orang yang ada di lingkungannya yang bersifat heterogen, dan karakter individu sendiri tidak dapat diubah selain dengan keinginan untuk mengevaluasi dirinya masing-masing (Ratih Prameswari, 2021). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayati (2016) menjelaskan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan. Sedangkan menurut penelitian dari Nureli & Chairiyaton (2021) karakteristik Individu memiliki pengaruh signifikan serta positif secara parsial atas Kinerja Karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka ditarik sebuah hipotesis penelitian: H₃: Karakteristik Individu Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN Desain Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Metode penelitian yang memaparkan atau menggambarkan sesuatu hal, yaitu tingkat pengaruh pengalaman kerja, kerjasama tim, dan karakteristik individu terhadap kinerja (studi pada karyawan bagian pemasaran di PT Victoria Care Tbk) (Gambar 1).



Gambar 1. Desain Penelitian

Waktu Dan Tempat Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian dilakukan di PT. Victoria Care Tbk Cabang Surabaya yang beralamatkan di Jalan Sarutomo I, Taman Kec. Taman Kota Madiun, Jawa Timur 63133. PT. Victoria Care Tbk merupakan perusahaan bergerak dalam bidang industri pengolahan dan distribusi produk kosmetik dan perlengkapan mandi. Merek-merek produk Perusahaan diantaranya Miranda, Herborist, Victoria, Sixsence, Iria, NuFace, CBD. Penelitian dilaksanakan mulai bulan Februari sampai bulan Mei 2022. **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Victoria Care Tbk dengan jumlah sebanyak 55 karyawan seperti dalam tabel berikut. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 55 orang dari jumlah keseluruhan karyawan di PT Victoria Care Tbk. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*Non Probability Sampling* merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah variabel merupakan suatu sifat dari orang, objek, kegiatan atau organisasi yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari. Variabel bebas (X) adalah variabel yang memberikan pengaruh pada variabel terikat (Y). Variabel bebas pada penelitian ini terdiri atas pengalaman kerja (X1), kerjasama tim (X2), dan karakteristik individu (X3). Sedangkan variabel terikat (Y) adalah variabel yang diberi pengaruh oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian terdiri atas 3 teknik yaitu observasi, angket (kuesioner) dan dokumentasi.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner yang meliputi beberapa pernyataan yang sifatnya rahasia yang digunakan untuk menyatakan variabel-variabel yang diteliti. Setiap variabel penelitian diukur diperoleh dari instrument penelitian dalam bentuk kuisisioner berskala ordinal yang melengkapi beberapa pernyataan jenis Skala *Likert*. Rentang skala likert terdiri atas 1 sampai 5 yaitu (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) setuju dan (4) sangat setuju (Sugiyono, 2018).

Teknik Analisis Data Uji Instrumen

Instrumen dikatakan valid (sahih) apabila instrumen tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ghozali, 2018). Instrumen dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen valid dan jika sebaliknya maka tidak valid. Uji validitas instrumen menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan software SPSS 25. Selain uji validitas, uji instrument juga dilakukan dengan uji reliabilitas. Uji reliabilitas adalah kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan apabila fakta atau kenyataan hidup tadi diukur atau diamati berkali-kali dalam waktu yang berlainan pengamatan. Uji reliabilitas instrumen penelitian menggunakan *Cronbach Alpha* berbantuan software SPSS 25. Instrumen dikatakan reliabel apabila derajat reliabilitas $> 0,6$ (Ghozali, 2018).

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan apabila peneliti bertujuan untuk memprediksi perubahan variabel terikat (Y) yang dijelaskan atau dihubungkan oleh dua atau lebih variabel bebas (X) sebagai faktor prediktor yang dimanipulasi. Model regresi linier harus memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, autokolerasi dan heteroskedastisitas. Apabila ada satu syarat saja yang tidak terpenuhi, maka hasil analisis regresi tidak dapat dikatakan bersifat *BLUE (Best Linear Unbiased Estimator)* (Ghozali, 2018). Uji asumsi klasik dan regresi berganda dilakukan dengan bantuan software SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen menggunakan kuesioner yang sudah divalidasi sebelumnya. Kuesioner terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel bebas pengalaman kerja, 9 pertanyaan untuk variabel bebas kerjasama tim, 9 pertanyaan untuk variabel bebas karakteristik individu dan 9 pertanyaan untuk variabel terikat kinerja karyawan. Berdasarkan tabel hasil uji validitas, maka korelasi setiap butir pertanyaan lebih besar dari pada r_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $r_{tabel} = 0,2609$ maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan semua variabel dapat dinyatakan valid. Butir pertanyaan yang dinyatakan valid dilanjutkan pada uji reliabilitas, uji reliabilitas yang digunakan oleh peneliti adalah SPSS versi 25 dengan menggunakan *Alpha Cronbach* (Ghozali, 2018). Derajat reliabilitas variabel pengalaman kerja (X1) $0,821 > 0,6$. Variabel kerja sama tim (X2) $0,832$ variabel karakteristik individu (X3) $0,766$ dan kinerja karyawan (Y) $0,674$. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat dikatakan reliabel atau konsisten dari waktu ke waktu karena derajat reliabilitas $> 0,6$.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 berada di atas $\alpha = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *Variance Influence Factor (VIF)* kedua variabel lebih kecil dari 10. Variabel pengalaman kerja (X_1), kerjasama tim (X_2) dan karakteristik individu (X_3) memiliki nilai $VIF < 10$. Dari keempat variabel tersebut berarti tidak terdapat korelasi yang kuat di antara salah satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Artinya, persoalan multikolinearitas di antara semua variabel bebas masih dapat ditolerir. Sedangkan nilai *tolerance* variabel pengalaman kerja (X_1), kerjasama tim (X_2) dan karakteristik individu (X_3) memiliki nilai $> 0,1$. Artinya, di antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian, dapat dilakukan uji regresi dengan hasil yang signifikan. **Uji Autokorelasi**

Hasil uji autokorelasi diperoleh nilai *Durbin-Watson* adalah 1,888 sedangkan teori tabel dw dengan $\alpha = 0,05$, dengan jumlah data $n = 55$ serta $k = 4$ diperoleh nilai dl sebesar 1,4136 dan du sebesar 1,7240. Nilai dw berada pada daerah $du < d < 4-du$ yaitu $1,724 < 1,912 < 2,008$ dengan demikian dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk mengecek didalam model regresi terjadi perbedaan *variance* dari residual 1 pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila *variance* dari residual 1 pengamatan ke pengamatan lainnya tidak berubah, maka dikatakan Homoskedastisitas serta apabila tidak sama dikatakan Heteroskedastisitas. Model regresi yang bagus ialah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2008). Hasil uji menunjukkan bahwa probabilitas pada setiap variabel mempunyai angka yang lebih besar daripada 0,05 yaitu pengalaman kerja (X_1) 0,431, kerjasama tim (X_2) 0,519 dan karakteristik Individu (X_3) 0,468. Sehingga keputusan yang diambil ialah H_0 diterima yakni tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Dari hasil uji regresi linier berganda dapat diformulasikan persamaan regresi linier yaitu $Y = 0,758 + 0,455X_1 + 0,593X_2 + 0,465X_3 + e$. Hal ini menunjukkan bahwa: (1) Nilai konstanta (a) bernilai 0,758, menunjukkan bahwa kinerja

karyawan akan bernilai 0,758 apabila variabel pengalaman kerja, kerjasama tim, karakteristik individu sama dengan nol atau konstan; (2) Variabel pengalaman kerja (X_1) yang bernilai sebesar 0,455 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Jika pengalaman kerja (X_1) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Victoria Care Tbk juga akan meningkat sebesar 0,455 kali; (3) Variabel kerjasama tim (X_2) yang bernilai sebesar 0,593 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Jika kerjasama tim (X_2) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Victoria Care Tbk juga akan meningkat sebesar 0,593 kali; (4) Variabel karakteristik individu (X_3) yang bernilai sebesar 0,465 (positif) menunjukkan adanya pengaruh positif karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Jika karakteristik individu (X_3) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Victoria Care Tbk juga akan meningkat sebesar 0,465 kali.

Uji Hipotesis Uji Parsial t

Pengaruh Secara Parsial Antara Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,069 lebih besar dari t_{tabel} 2,007 dan nilai $Sig. (0,000) < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran di PT. Victoria Care Tbk.

Pengaruh Secara Parsial Antara Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dalam Tabel 1. diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,282 lebih besar dari t_{tabel} 2,007 dan nilai $Sig. (0,000) < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran di PT. Victoria Care Tbk.

Pengaruh Secara Parsial Antara Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dalam Tabel 1. diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,013 lebih besar dari t_{tabel} 2,007 dan nilai $Sig. (0,000) < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran di PT. Victoria Care Tbk.

Tabel 1. Hasil Uji Parsial t (Uji t)

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,758	,706		1,073	,286
Pengalaman Kerja	,455	,094	1,005	9,069	,000
Kerjasama Tim	,593	,093	,462	5,282	,000
Karakteristik Individu	,465	,095	,532	7,013	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Hasil uji pada Tabel 2. menunjukkan pada kolom R^2 dan diperoleh kadar determinasi sebesar 0,816 atau 81,6%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel pengalaman kerja (X_1), variabel kerjasama tim (X_2) dan variabel karakteristik individu (X_3) mampu menjelaskan sebesar 81,6% terhadap kinerja karyawan (Y), dan sisanya sebesar 18,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,962 ^a	,816	,816	1,11357

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

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Victoria Care Tbk.

Hasil pengujian dalam Tabel 1. diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,069 lebih besar dari t_{tabel} 2,007 dan nilai $Sig.$ (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran di PT. Victoria Care Tbk. Hal ini berarti pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan di PT. Victoria Care Tbk sangat memengaruhi kinerja karyawan di PT. Victoria Care Tbk. Artinya dengan pengalaman kerja yang baik juga berpengaruh baik terhadap kinerja mereka. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Trijanuar (2016) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Basyit *et. al.* (2020) menjelaskan bahwa pengalaman kerja yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariani *et. al.* (2020) menjelaskan bahwa pengalaman kerja yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bili *et. al.* (2020) menjelaskan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. Pada PT. Victoria Care Tbk pengalaman kerja sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lama waktu yang dimiliki di pekerjaan yang sebelumnya membantu saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien (Muis *et al.*, 2018). Hasil ini diperoleh dari karyawan yang berpengalaman bekerja dapat meningkatkan kinerjanya, dengan adanya dukungan dari pengetahuan, keahlian dan keterampilan sehingga akan membuat karyawan lebih berpengalaman dan bisa meningkatkan kinerjanya (Bili *et. al.* 2020). Semakin lama orang bekerja pada suatu organisasi, semakin pengalaman pula. Tetapi kecakapan akan selalu meningkat dengan meningkatnya pengalaman kerja.

Pengalaman kerja merupakan berbagai macam jenis pekerjaan atau posisi yang pernah dilaksanakan oleh seseorang, dan tentang lamanya karyawan bekerja pada masing-masing pekerjaan pada suatu organisasi (Margareta *et al.*, 2021). Pengalaman kerja juga dapat diartikan sebagai salah satu faktor yang mampu mempengaruhi tingkat kinerja di organisasi dengan ilmu, penguasaan keterampilan dan bakat yang dimiliki oleh karyawan dalam rangka mengembangkan tanggung jawab yang diberikan dari tugas sebelumnya, karena pengalaman memiliki peranan penting dalam organisasi (Syamsul *et al.*, 2021).

Sedangkan menurut pendapat Leatemia (2018) pengalaman kerja adalah kecakapan seseorang dalam pengetahuan dan keterampilan pada pekerjaannya yang dapat diukur dengan jumlah tahun bekerja dan tingkat pengetahuan.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Victoria Care Tbk.

Hasil pengujian dalam Tabel 1. diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,282 lebih besar dari t_{tabel} 2,007 dan nilai $Sig. (0,000) < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran di PT. Victoria Care Tbk. Hal ini berarti kerjasama tim dari setiap karyawan yang bekerja di PT. Victoria Care Tbk sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja setiap karyawan di PT. Victoria Care Tbk. Artinya dengan kerjasama tim yang sudah terjalin

dengan baik juga berpengaruh baik terhadap kinerja mereka. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Surianti & Hidayat (2017) menunjukkan bahwa tim kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan STMB MULTI SMART.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2020) menjelaskan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukmawan (2020) menjelaskan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Letsoin & Ratnasari (2020) menjelaskan bahwa kerjasama tim berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

PT. Victoria Care Tbk memiliki strategi-strategi khusus dalam mencapai tujuannya. Menurut Sukmawan (2020) Dalam mencapai tujuannya diperlukan kerjasama dan keahlian antar individu, dibutuhkan adanya peningkatan kerja dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini diperlukan peran organisasi dalam meningkatkan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing (Letsoin & Ratnasari, 2020). Berdasarkan kriteria di atas variabel Kerjasama Tim memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Victoria Care Tbk.

Menurut Pratiwi & Nugrohoseno (2018) kerjasama tim adalah interaksi antara dua orang atau lebih yang saling bersama-sama dalam melaksanakan tanggung jawab dengan mendahulukan komunikasi dan kepercayaan antara anggota dalam bekerja atas hasilnya demi menghasilkan sebuah kinerja yang lebih baik untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah disepakati bersama dalam perusahaan. Kerjasama tim membutuhkan kesamaan visi dan misi kerja yaitu, karyawan dan manajer mempunyai pandangan yang relatif sama tentang pencapaian misi di perusahaan (Hastuti & Wijayanti, 2009). Orientasi dan fokus pada proses dan hasil. Meskipun perdebatan di antara karyawan tidak dapat dihindari, bagaimana mencapai hasil yang diinginkan selalu menjadi perhatian (Rulianti, 2019).

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Victoria Care Tbk.

Hasil pengujian dalam Tabel 1. diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,013 lebih besar dari t_{tabel} 2,007 dan nilai $Sig. (0,000) < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran di PT. Victoria Care Tbk. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, karyawan yang karakteristik individu mereka sudah terbentuk, maka karyawan tersebut akan lebih mudah dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka di PT. Victoria Care Tbk. Artinya dengan karakteristik individu pada setiap karyawan dikatakan baik maka kinerja setiap karyawan juga baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayati (2016) menjelaskan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati *et. al.* (2020) menjelaskan bahwa karakteristik individu berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari *et. al.* (2020) menjelaskan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2019) menjelaskan bahwa Secara parsial Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh.

Para karyawan PT. Victoria Care Tbk karakter individu yang baik akan mendorong terciptanya hasil kinerja yang maksimal Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu karyawan yang baik akan mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan (Sukmawati *et. al.* 2020). Kondisi ini mengindikasikan bahwa manusia merupakan motor penggerak dari sumber daya yang ada dalam rangka aktifitas di suatu perusahaan (Ratnasari *et. al.* 2020). Sebagaimana diketahui sebuah organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu ang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut.

Karakteristik individu merupakan tentang sejauh mana individu itu dapat menerima persepsinya terhadap orang yang ada di lingkungannya yang bersifat heterogen, dan karakter individu sendiri tidak dapat diubah selain dengan keinginan untuk mengevaluasi dirinya masing-masing Ratih Prameswari (2021). Pradita (2016) mengatakan bahwa karakter individu merupakan segala sikap individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan karena didalam organisasi atau perusahaan terdapat bermacam-macam karakteristik yang berbeda-beda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Sedangkan menurut pendapat dari

Kusumaningrum *et al.* (2016) karakteristik individu merupakan tentang sejauh mana individu dapat mencapai persepsi mereka tentang orang-orang di lingkungan heterogen mereka, dan karakter individu hanya dapat diubah oleh keinginan penilaian diri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kinerja karyawan merupakan salah sesuatu yang penting bagi perusahaan, kinerja karyawan dapat membawa sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Terdapat beberapa factor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan mengenai pengaruh pengalaman kerja, kerjasama tim, dan karakteristik individu terhadap kinerja (studi pada karyawan bagian pemasaran di PT Victoria Care Tbk) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengalaman kerja, kerjasama tim dan karakteristik individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran di PT Victoria Care Tbk.

Terlepas dari hasil penelitain yang didapatkan untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai tambahan ilmu dan informasi serta dapat digunakan sebagai landasan yang memiliki tema yang sesuai dengan pengalaman kerja, kerjasama tim, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Selain itu dapat menggunakan variabel lain selain varibel yang digunakan peneliti yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kinerja kariyawan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Addina, C., & Nasution, J. (2022). *Pentingnya Komitmen Organisasi Dan Teknologi Informasi Dalam Upaya Menunjang Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt . Eriadi Fatkhur Rokhman Kantor Jasa Akuntan Medan*. 3(2), 186–195.
- Aktarina, D. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3), 42–54.
- Alhalimah, R., Mariam, I., & Wijiyanty, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih , Jakarta. *Epigram*, 13(2), 129–136.

- Asih, R. P. W. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 25–35. <https://doi.org/10.29313/Jrmb.V1i1.37>
- Astanto, D., & Sariah, R. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Go Sumber Plastik Gresik. 10, 42–51.
- Berutu, Y. B. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Laot Bangko Kec. Penanggalan Kota Subussalam. In *Journal Of Chemical Information And Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(1), 9–23. <https://doi.org/10.26486/Jpsb.V4i1.443>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Univertas Diponegoro.
- Handayati, R. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Lawongan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 127–140.
- Hartono, R., & Anshori, M. I. (2020). Peran Kerja Keras Dan Kerja Cerdas Melalui Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Agent Asuransi (Studi Pada Pt. Prudential Life Assurance Surabaya). *Competence : Journal Of Management Studies*, 13(2), 99–112. <https://doi.org/10.21107/Kompetensi.V13i2.6828>
- Hastuti, S., & Wijayanti, L. (2009). *Kinerja Manajerial : Hasil Kerjasama Tim Dan Perbaikan Berkesinambungan Sri Hastuti * Luky Wijayanti ***. 9(1), 10–18.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/Arastirma.V1i2.12369>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Kusumaningrum, I. Y., Sunardi, & Saleh, C. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat Melalui Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik). *Bisma Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 10(3), 329–342.

- Latief, A., Nurlina, Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan. *Jupiiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173.
<https://doi.org/10.24114/jupiiis.V11i2.12608>
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 274–282.
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Badan Pusat Statistik Di Maluku). *Jurnal Manis*, 2(1), 1–10.
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 43.
<https://doi.org/10.35697/jrbi.V3i1.545>
- Manzoor, S. R., Ullah, H., Hussain, M., & Ahmad, Z. M. (2011). Effect Of Teamwork On Employee Performance. *International Journal Of Learning And Development*, 1(1), 110. <https://doi.org/10.5296/ijld.V1i1.1110>
- Margareta Gonda Neon1), Sayekti Suindyah2), E. B. 1. (2021). *Peran Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kelautan, Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Manggarai*. 8(2).
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
<https://doi.org/10.36778/jesya.V1i1.7>
- Nabila, & Mistar. (2020). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima*. 2(1), 97–105.
- Nureli, A., & Chairiyaton. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpn Aceh Barat (Studi Kasus : Kantor Pertanahan (Bpn) Kabupaten Aceh Barat). *Jurnal Akutansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonom*, 2(1), 2–7.
- Pitriyani, & Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Jebma: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi, Universitas Labuhanbatu*, 1(1), 60–68.
- Pradita, M. Y. (2016). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga

- Pemasar Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang. *Journal Of Innovation In Business And Economics*, 7(2), 95. <https://doi.org/10.22219/jibe.vol7.no2.95-104>
- Pratiwi, W. K., & Nugrohoseno, D. (2018). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Personality Influence On Teamwork And Its Impact On Employee Performance). *Bisma (Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), 63.
- Putri, M. A. D. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Penilaian Prestasi Kerja Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru Oleh. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.
- Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada Fisip Ulm Banjarmasin). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 69–82.
- Rimawati, L. S., Djaelani, Abd, Q., & Slamet, A. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Jawara Bangun Persada Karangploso Malang. *Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents*, 72–82.
- Rosita, S., Solikhin, A., Manajemen, P. M., Jambi, U., Manajemen, P. M., Jambi, U., Manajemen, P. M., Jambi, U., Individu, K., & Kerja, M. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir Riau*. 2(6), 815–829.
- Rulianti, E. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 16(2), 131. <https://doi.org/10.33370/jmk.v16i2.314>
- Satria, A. Dan T. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi , Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Simatupang, F., Lie, D., Butarbutar, M., & Sisca, S. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant International And Convention Hall Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 50–65. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.107>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Cv. Alfabeta.
- Surianti, & Hidayat, F. (2017). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja

- Karyawan Stmb Multi Smart. *Jurnal Ilmiah Smart*, *I*(2), 1–14.
- Susiati, S., Masniati, A., Iye, R., & Buton, L. H. (2021). Kearifan Lokal Dalam Perilaku Sosial Remaja Di Desa Waimiting Kabupaten Buru. *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, *7*(1), 8–23. <https://doi.org/10.35326/Pencerah.V7i1.747>
- Syamsul, S., Ardiansyah, R., & Mursidah, H. (2021). Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Yume: Journal Of Management*, *4*(2), 333–346. <https://doi.org/10.37531/Yume.Vxix.432>
- Triana Fitriastuti. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *21*(1), 60–68. <https://doi.org/10.30596/Jimb.V21i1.4149>
- Trijanuar, H. (2016). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali. *Katalogis*, *4*(10), 168–175.
- Winanti, M. B. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah Unikom*, *7*(2), 249–267.
- Zanah, R. F. M., Sulaksana, J., & Terry, G. R. (2016). *Kepuasan Kerja Karyawan (Suatu Kasus Di Home Industri Asri Rahayu Di Wilayah Majalengka) Management Function Effect On Employee Satisfaction (A Case Of Home Industry Asri Rahayu In Majalengka Region) Manajemen Yang Berbeda Bergantung Pada Cara Dicapai*. 157–166.