

Pengaruh *Teamwork*, *Person Job Fit* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Non ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen

Fajrin Nugrahaeni¹, Marynta Putri Pratama²

Universitas Putra Bangsa^{1,2}

nugrahaenifajrin28@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Teamwork*, *Person Job Fit* dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan Non ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Pengumpulan data menggunakan kuisisioner dengan skala Likert dan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Hipotesis diuji menggunakan teknik analisis regresi berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS for windows versi 25.00. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Teamwork*, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *Person Job Fit* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompensasi, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Teamwork*, *Person Job Fit* dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,696 artinya sebesar 69,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel *teamwork*, *Person Job Fit*, dan Kompensasi. Sedangkan 30,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata kunci: *teamwork*; *person job fit*; kompensasi; kinerja karyawan

Abstract

This study aims to analyze the influence of Teamwork, Person-Job Fit, and Compensation on the performance of Non-Civil Servant Employees at the Agriculture and Food Agency of Kebumen Regency. Data collection was conducted using a questionnaire with a Likert scale and a total sample of 40 respondents. The sampling technique used in this study was saturated sampling. Hypotheses were tested using multiple regression analysis, t-tests, F-tests, and the

coefficient of determination with SPSS for Windows version 25.00. The results of this study indicate that Teamwork has a positive and significant partial effect on employee performance, Person-Job Fit has a positive and significant partial effect on employee performance, and Compensation also has a positive and significant partial effect on employee performance. Teamwork, Person-Job Fit, and Compensation simultaneously influence employee performance. The results of this analysis show that the Adjusted R Square value is 0.696, meaning 69.6% of employee performance is influenced by the variables of Teamwork, Person-Job Fit, and Compensation, while the remaining 30.4% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: teamwork; person job fit; compensation; employee performance

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting dalam organisasi. Sumber daya manusia ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Fahmi Irham (2016:2) Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Pada dasarnya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka tujuan organisasi akan sulit tercapai. Seperti halnya pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen yang mana didalamnya terdapat sumber daya manusia yang terdiri dari beberapa bidang dan tenaga kerja lainnya. Mereka semua perlu dikelola dengan baik, agar dapat memberikan kinerja terbaiknya khususnya dalam pelayanan masyarakat di Kebumen.

Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen merupakan organisasi perangkat daerah yang berada di naungan Kementrian Pertanian Republik Indonesia yang bertugas dan berwenang untuk menyelenggarakan dan melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang, pertanian, pangan, peternakan, hortikultura, dan perkebunan. Dinas Pertanian dan Pangan mempunyai tugas dan peran penting dalam merumuskan kebijakan teknis dibidang pertanian, administrasi ketatausahaan pertanian, pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pertanian, memastikan ketersediaan pupuk pertanian, dan pemberian penyuluhan kepada masyarakat

yang berhubungan dengan bidang pertanian. Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen pada tahun 2022 mempunyai karyawan Non ASN sejumlah 40 orang.

Seorang pegawai Dinas Pertanian dan Pangan yang memberikan pelayanan pertanian kepada masyarakat umum tentu harus memiliki kriteria yang mencukupi, karena penilaian seorang pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen diukur dari kinerja yang telah mereka lakukan. Oleh karena itu Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen harus menciptakan SDM atau karyawan yang berkualitas yang mampu berorientasi pada tujuannya dengan harapan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada organisasinya tersebut. Sebagai penggerak suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang profesional dalam bidangnya, oleh karena itu, suatu organisasi dapat mengalami pertumbuhan dan berkelanjutan tergantung pada Kinerja karyawannya (Alfani dan Hadini, 2018).

Menurut Fahmi Irham (2016:137) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Berdasarkan hasil wawancara menyatakan bahwa meskipun tuntutan pekerjaan di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen tergolong berat karena dengan jumlah karyawan non ASN sebanyak 40 orang harus ditugaskan untuk melayani 26 Kecamatan dan 449 Desa, namun karyawan dapat menyelesaikan kinerjanya dengan baik. Kinerja karyawan dikatakan baik karena kinerjanya dapat terselesaikan sesuai dengan visi misi yang diharapkan dan kinerjanya sudah berjalan sesuai dengan tupoksi yang ada. Selain itu, karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Manajemen waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas seperti permintaan data, laporan, (LPJ) laporan pertanggungjawaban dan (SPJ) surat pertanggungjawaban, sudah sesuai jam kerja tidak lebih atau kurang. Karyawan Non ASN dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat juga terbilang baik dan memuaskan. Penjelasan di atas menunjukkan bahwa kinerja Karyawan Non ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen semakin meningkat. Oleh karena itu, penting untuk diteliti faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu adanya *teamwork* atau kerjasama tim. Menurut Manzoor dkk., (2011) *Teamwork* atau kerjasama tim merupakan kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh. Penekanan pada *teamwork* bisa meningkatkan kinerja karyawan,

meningkatkan produktifitas dan menyelesaikan masalah pada pekerjaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan Safitri, L. I., Husniati, R., & Permadhy, Y. T. (2021) menyatakan bahwa *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya kerjasama tim yang baik dalam bekerja akan berdampak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan wawancara menyatakan bahwa *Teamwork* atau kerjasama timnya sudah baik. Antar karyawan melakukan kerja sama yang baik, sehingga dapat memicu pada kinerja masing-masing karyawan yang semakin meningkat. Hal ini bisa dilihat ketika karyawan kesulitan dalam bekerja, rekan kerjanya saling membantu sehingga karyawan tersebut menjadi bisa dan kinerja karyawan semakin meningkat. Komunikasi antar karyawan terjalin dengan efektif dan intens. Selain itu terjadi keterbukaan antar karyawan seperti masing masing karyawan diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat untuk menyelesaikan program kerjanya. Karyawan juga berkontribusi untuk saling bertukar pikiran membuat materi penyuluhan, perencanaan, dan laporan.

Faktor selanjutnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah *person job fit*. *Person job fit* diartikan sebagai cocoknya kemampuan dari individu dengan tuntutan dari sebuah pekerjaan. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan Jaya, F. P., Sulaiman, S., & Rusvitawati, D. (2019). Variabel *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi person job fit maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Berdasarkan wawancara menyatakan bahwa *person job fit* Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen baik. Dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya karyawan melakukannya dengan ikhlas dan senang hati hal ini dilakukan karena pegawai menyukai pekerjaan yang dijalani. Karyawan juga merasa nyaman terhadap pekerjaannya. Dalam bekerja karyawan mudah menyesuaikan dengan tuntutan pekerjaannya. Selain itu karyawan Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen, memiliki kemampuan bekerja yang baik hal ini bisa dilihat dari latar belakang pendidikan karyawan yang rata-rata sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Selain *person job fit* hal yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Wibowo (2016:348) kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari, N. I., Hakim, L., & Nasrulhaq, N. (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kompensasi yang diberikan kepada perusahaan akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

Berdasarkan wawancara kompensasi yang diberikan karyawan Non ASN sudah memadai. Kompensasi yang diberikan Karyawan Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Kebuemen diantaranya yaitu gaji pokok, tunjangan yang diterima berupa tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, tunjangan ketenaga kerjaan, perjalanan dinas serta fasilitas untuk bekerja. Karyawan mendapatkan upah ketika lembur dan mengikuti pelaksanaan kegiatan seperti perjalanan dinas. Kemudian apabila kinerja karyawan baik akan mendapat *reward* atau penghargaan berupa ucapan terimakasih oleh atasan dan hal ini dapat memotivasi karyawan agar kinerjanya semakin meningkat.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang ada di atas penulis tertarik untuk meneliti beberapa faktor yang diindikasikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Faktor tersebut antara lain *teamwork*, *person job fit* dan kompensasi.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Teamwork

Teamwork atau kerjasama tim merupakan kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh, Manzoor dkk., (2011). *Teamwork* dalam penelitian ini diabatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Widiastuti (2011) ciri tim yang efektif antara lain:

1. Tujuan yang sama,
2. Antusiasme yang tinggi
3. Peran dan tanggung jawab yang jelas
4. Komunikasi yang efektif
5. Resolusi konflik

6. Shared Power (Pembagian Kekuasaan)

Person Job Fit

Menurut Lauver (dalam Leng & Chin, 2016) mendefinisikan *person job fit* merupakan keselarasan antara pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan (KSA / *Knowledge, Skill, Ability*) individu terhadap tuntutan pekerjaan. Indikator person job fit yang dikemukakan oleh Alfani & Hadini, (2018) antara lain:

1. Memahami dan Menguasai Tugas
2. Kesesuaian Tujuan
3. Mampu berinteraksi
4. Kesesuaian Karakteristik
5. Kesesuaian Pekerjaan.

Kompensasi

Menurut Wibowo (2016:348) kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi dalam penelitian ini diabatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Sihotang (2017) antara lain:

1. Gaji
2. Insentif,
3. Bonus,
4. Upah

Kinerja Karyawan

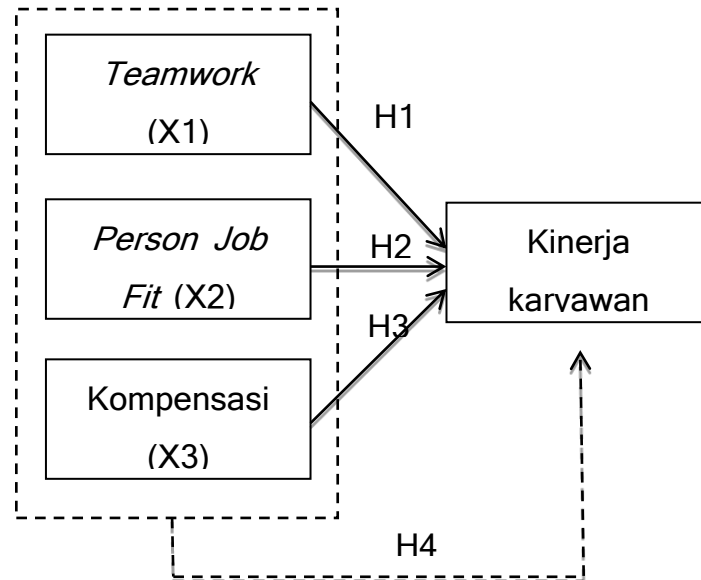
Hasibuan (2013:44) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dalam penelitian ini diabatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Menurut Robbins antara lain:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas, Ketepatan Waktu
3. Efektifitas
4. Kemandirian.

Model Empiris

Berdasarkan pada tinjauan pustaka yang telah di uraikan di atas mengenai variabel *Teamwork* (X1), *Person Job Fit* (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 1. Metode Empiris



Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis dalam penelitian ini :

- H1** :*Teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Non ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen
- H2** :*Person Job Fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Non ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen
- H3** :Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Non ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen
- H4** :*Teamwork*, *Person Job Fit*, dan Kompensasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Non ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

Metode

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:130). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Non ASN yang bertugas di kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

Menurut Sugiyono (2018:131) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh dikarenakan sampel kecil kurang dari 100 dan semua populasi digunakan sebagai responden. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Non ASN pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen yang berjumlah 40 Orang.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan Teknik:

1. Wawancara

Wawancara adalah tanya jawab secara langsung dengan seorang/keompok. Peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen untuk mendapatkan informasi mengenai data-data pendukung penelitian.

2. Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dari referensi, buku Pustaka, media masa, jurnal, dan internet yang berhubungan dengan penelitian ini.

3. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memeberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiono, 2009). Data diperoleh dengan cara melakukan penelitian langsung terhadap subjek penelitian melalui pembagian kuisisioner berupa pertanyaan tentang *teamwork*, *person job fit*, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sesuai dengan tujuan penelitian.

Teknik Analisi Data

Dalam perhitungan pengolahan data regresi linier berganda analisis jalur peneliti menggunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS *for windows* versi 25.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kevalidan atau ketepatan pernyataan dalam suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan didalamnya mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2018).

Tabel 1. Uji Validitas Variabel *Teamwork*

Butir	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Sig	Ket
1	0,527	0,3120	0,000	Valid
2	0,528	0,3120	0,000	Valid
3	0,636	0,3120	0,000	Valid
4	0,633	0,3120	0,000	Valid
5	0,664	0,3120	0,000	Valid
6	0,656	0,3120	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Tabel 2. Uji Validitas Variabel *Person Job Fit*

Butir	<i>r</i>_{hitung}	<i>r</i>_{tabel}	Sig	Ket
1	0,640	0,3120	0,000	Valid
2	0,644	0,3120	0,000	Valid
3	0,706	0,3120	0,000	Valid
4	0,528	0,3120	0,000	Valid
5	0,692	0,3120	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Tabel 3. Uji Validitas Variabel *Kompensasi*

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
1	0,795	0,3120	0,000	Valid
2	0,807	0,3120	0,000	Valid
3	0,776	0,3120	0,000	Valid
4	0,790	0,3120	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
1	0,679	0,3120	0,000	Valid
2	0,775	0,3120	0,000	Valid
3	0,806	0,3120	0,000	Valid
4	0,742	0,3120	0,000	Valid
5	0,615	0,3120	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua item butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan apakah kuisisioner penelitian yang dipakai itu reliabel (konsisten) atau tidak reliabel. Kuisisioner dikatakan reliabel, jika $r_{alpha} > 0,60$. Sebaliknya jika $r_{alpha} < 0,60$ maka kuisisioner tersebut tidak reliabel (Ghozali, 2009:182).

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Min	Ket
Teamwork	0,638	0,60	Reliabel
Person Job Fit	0,639	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,794	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,772	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa Cronbach Alpha dari masing-masing variabel lebih dari 0,60 atau 60% sehingga semua butir pernyataan pada kuisioner dinyatakan reliabel.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2009:95).

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	<i>Collonierty Statistics</i>	
	Tolerance	VIF
<i>Teamwork (X1)</i>	0,877	1,141
<i>Person Job Fit (X2)</i>	0,437	2,289
Kompensasi (X3)	0,400	2,500

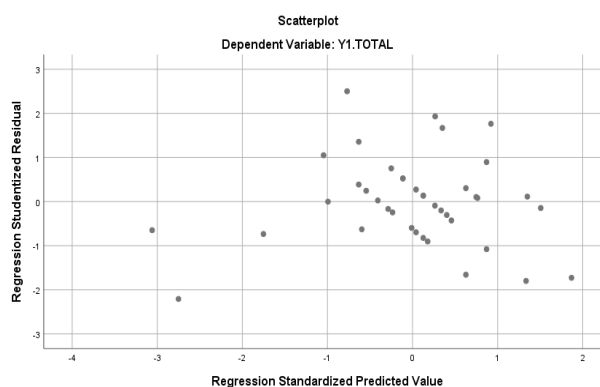
Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa *Collonierty Statistics* mempunyai nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homokesdastisitas atau tidak terjadi heterokesdastisitas.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



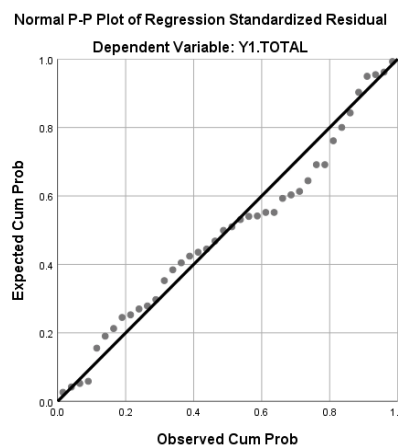
Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan gambar, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titi-titik yang mmebentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebur, menyempit) dan tidak ada pola yang jelas. Serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak.

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garais diagonalnya, maka dapat disimpulkan model regresi tersebut memenuhi normalitas.

Tabel 7. Hasil Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1.03544911
Most Extreme	Absolute Differences	.107
	Positive	.107
	Negative	-.061
Test Statistic		.107

Asymp. Sig. (2-tailed) .200^{c,d}

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil dari uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dari output SPSS tersebut diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dari kedua alat tersebut diperoleh hasil bahwa keduanya memenuhi syarat dan dinyatakan normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-4.310	2.648			-1.628	.112
Teamwork	.287	.123	.220		2.335	.025
Person Job Fit	.372	.148	.337		2.522	.016
Kompensasi	.599	.175	.478		3.426	.002

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda didapatkan bahwa :

a. Konstanta (a) = -4,310

Konstanta (a) bertanda negatif = -4,310, Nilai konstanta pada persamaan diatas menunjukkan nilai konstanta atau nilai tetap kinerja karyawan yang tidak dipengaruhi oleh variabel *teamwork*, *person job fit*, dan kompensasi.

b. $b_1 = 0,287$

Koefisien regresi X_1 sebesar 0,287 artinya Setiap penambahan satu satuan skala likert pada variabel *teamwork* akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan Non ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen sebesar 0,287 satuan.

c. $b_2 = 0,372$

Koefisien regresi X_2 sebesar 0,372 artinya Setiap penambahan satu satuan skala likert pada variabel *person job fit* akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan Non ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen sebesar 0,372 satuan.

d. $b_3 = 0,599$

Koefisien regresi X_3 sebesar 0,599 artinya Setiap penambahan satu satuan skala likert pada variabel kompensasi akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan Non ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen sebesar 0,599 satuan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan masing-masing variabel independent (bebas) terhadap variabel dependen (terikat).

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-4.310	2.648			-1.628	.112
Teamwork	.287	.123	.220		2.335	.025
Person Job Fit	.372	.148	.337		2.522	.016
Kompensasi	.599	.175	.478		3.426	.002

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

1. Hubungan *Teamwork* (X1) terhadap kinerja Karyawan (Y)

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,335 > 2,02809$ dengan tingkat signifikansi 0,025 kurang dari 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa *teamwork* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H1) diterima.

2. Hubungan *Person Job Fit* (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y)

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,522 > 2,02809$ dengan tingkat signifikansi 0,016 kurang dari 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa *Person Job Fit* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H2) diterima.

3. Hubungan Kompensasi (X3) terhadap kinerja Karyawan (Y)

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,426 > 2,02809$ dengan tingkat signifikansi 0,002 kurang dari 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H3) diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model memiliki pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.286	3	35.762	30.789	.000 ^b
	Residual	41.814	36	1.162		
	Total	149.100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 30,789 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai F_{hitung} $30,789 > F_{tabel}$ 2,87 dan juga nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang artinya *teamwork*, *person job fit*, dan kompensasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Non ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menghitung besarnya kontribusi variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.848 ^a	0.720	0.696	1.077

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa penelitian ini memiliki Adjusted R Square 0.696. Hal ini menunjukkan bahwa 69,6% kinerja karyawan Non ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen dipengaruhi oleh variabel *teamwork*, *person job fit* dan kompensasi. Sedangkan 30,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pembahasan ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen *Teamwork*, *Person Job Fit*, dan *Kompensasi* terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Pembahasan yang terlebih lanjut dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh *Teamwork* terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada variabel *teamwork*, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,335 > t_{tabel} sebesar 2,028 dengan tingkat signifikansi $0,025 < 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, yang artinya *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Non ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Semakin baik *teamwork* di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Non ASN. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Safitri, L. I., Husniati, R., & Permadhy, Y. T. (2021) dan Suryani, A. I., Riwayani, R., Aziddin, T., Ananda, B. S., & Dewi, R. (2022) yang menyatakan bahwa *Teamwork* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Person Job Fit* terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada variabel *person job fit* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,522 > t_{tabel} sebesar 2,028 dengan tingkat signifikansi $0,016 < 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, yang artinya *person job fit* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Non ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Semakin tinggi *person job fit* di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Non ASN. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rifqi dan Ningsih, (2022) dan Jaya, Sulaiman, & Rusvitawati, (2019) yang menyatakan bahwa *Person Job Fit* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh *Kompensasi* terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada variabel kompensasi, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,426 > t_{tabel} sebesar 2,028 dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, yang artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Non ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen,

maka akan meningkatkan kinerja karyawan Non ASN tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiawati, N. P. (2022) dan Sari, N. I., Hakim, L., & Nasrulhaq, N. (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. *Teamwork, Person Job Fit, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *teamwork, person job fit*, dan kompensasi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F atau bersama-sama, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 30,789 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} sebesar 30,789 lebih besar dari F_{tabel} 2,87. maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H4) diterima, yang artinya *teamwork, person job fit*, dan kompensasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Non ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data yang terkumpul dari kuesioner yang telah disebarakan mengenai *Teamwork, Person Job Fit*, dan *kompensasi* terhadap Kinerja Karyawan Non ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen, didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Non ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Person Job Fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Non ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Non ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *teamwork, person job fit* dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Non ASN Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kebumen.

Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan topik yang sama tetapi perlu menambahkan faktor lain, karena dari hasil penelitian ini masih dipengaruhi oleh faktor - faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Amri, Z. (2018). Hubungan Person Job Fit dengan Turnover Intention pada Karyawan. *Dissertation*. University Of Muhammadiyah Malang.
- Putra, R. F. B. (2020). Pengaruh Person Jobfit Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Hotel Pelangi Malang. *Dissertation*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Firdaus & Norawati, S. (2022). *Peran Motivasi Sebagai Pemoderasi pada Korelasi Kinerja Karyawan*. Indramayu: Adab.
- Jaya, F. P., Sulaiman, S., & Rusvitawati, D. (2019). Pengaruh Person Job Fit (Pj-Fit) dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Citra Putra Kebun Asri (Cpka). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 12-21.
- Kaiyeli, N. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pekerjaan Umum Daerah Kabupaten Sigi. *Jurnal Ekonomi Trend*, 7(1), 41-57.
- Lakoy, L. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pns Di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Administro: Jurnal Kajian Kebijakan Dan Ilmu Administrasi Negara*, 2(1), 1-5.
- Mariana, N. N., Umar, A., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng. *Yume: Journal Of Management*, 1(2).
- Muryati, Dkk. 2022. *Perilaku Organisasi Analisis Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai*. Lowokwaru Malang: Cv.Literasi Nusantara Abadi.
- Novita, E., Prasetio, A. P., & Sary, F. P. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT Xyz. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 6(3), 505-517.
- Nursaimatussaddiya, N. (2021). *Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Padang Sidempuan: Pt Inovasi Pratama Internasional

- Pandelaki, M. T. (2018). Pengaruh Teamwork dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur di Kabupaten Parigi Moutong. *Katalogis*, 6(5).
- Sari, A. P. (2022). Pengaruh Person Job Fit Dan Job Crafting Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dimediasi Work Engagement Pada Pegawai Kantor Walikota Medan. *Tesis*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Prasetio, A. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur. *Disertasi*. Universitas Bosowa.
- Universitas Psikologi. (2020). *Definisi Kerjasama (Teamwork) Dan Indikator Teamwork Menurut Para Ahli*. <https://www.universitaspikologi.com/2020/03/definisi-teamwork-psikologi-menurut-para-ahli.html>.
- Rabbani, A. (2022). *Pengertian Teamwork, Aspek, Komponen, Tujuan, Faktor, Tahap, Dan Jenisnya*. Sosial79.com <https://www.sosial79.com/2021/07/pengertian-teamwork-aspek-komponen.html>.
- Racmawati, I. (2018). *All About Teamwork Kesuksesan Sebuah Tim = Gaya Tarik-Menarik Antar Individu Di Dalamnya*. Yogyakarta: Psikologi Corner.
- Ramadhani, N. (2021). Perbedaan Disiplin Kerja Pegawai PNS Dan Non PNS Di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. *Laporan Magang*. Universitas Islam Indonesia.
- Ichsan, R. N., Luqman, N., & Sarman, S. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Medan: CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Rifqi, M. F. I., & Ningsih, L. S. R. (2022). Pengaruh Person Organization Fit Dan Person Job Fit Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren Mbs Water Suci Manyar Gresik. *Bima: Journal Of Business And Innovation Management*, 4(2), 209-222.
- Safitri, L. I., Husniati, R., & Permadhy, Y. T. (2021). Pengaruh Teamwork, Disiplin Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Di Rumah Sakit X Jakarta Selatan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(2), 125-137.
- Saleleng, M., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).
- Sari, N. I., Hakim, L., & Nasrulhaq, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Honorer di Dinas Pendidikan Kota Makassar. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 1(1), 270-284.

- Setiawati, N. P. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana (PLKB) Non PNS dalam Pelaksanaan Program Bangga Kencana di Kabupaten Buleleng. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 6(2).
- Sihite, A. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Humbang Hasundutan.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Cetakan Kesepuluh Bandung: Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, A. I., dkk. (2022). Pengaruh Team Work, Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kota Sibolga. *Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 12-21.
- Syahid, A., Edris, M., & Sumekar, K. (2022). Pengaruh Servant Leadership dan Person Organization Fit Terhadap Kinerja Pada Pns Se-Kabupaten Demak dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 171-182.
- Tanno, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Teamwork dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal Bonanza: Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 31-50.
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 2(1), 24-33.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835-853.
- Widayati, K. D., Sitasi, C., & Widayati, K. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Widya Cipta*, 3(1), 17-24.
- Widiastuti. (2011). *Tes dan Pengukuran Olahraga*. Jakarta: Bumi Timur Jaya.
- Widyatmojo, P. (2022). *Perilaku Organisasional Teori Dan Aplikasi Penelitian*. Sleman Yogyakarta: Cv Budi Utama.