

ARTIKEL

**PENGARUH ANALISIS PEKERJAAN, KOMPETENSI, DAN TIM
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
RM. APUNG RAHMAWATI JOMBANG**



Oleh:

FATAKU NURHUDA

14.1.02.02.0095

Dibimbing oleh :

- 1. Restin Meilina, S.E, M.M.**
- 2. Diah Ayu Septi Fauji, S.E., M.M.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2019**



SURAT PERNYATAAN ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2019

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Fataku Nurhuda
NPM : 14.1.02.02.0095
Telepon/HP : 081233773768
Alamat Surel (Email) : fatakunurhuda@yahoo.co.id
Judul Artikel : Pengaruh Analisis Pekerjaan, Kompetensi, dan Tim Kerja terhadap Kinerja Karyawan RM. Apung Rahmawati Jombang
Fakultas – Program Studi : F.E - Manajemen
Nama Perguruan Tinggi : Universitas Nisantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi : Jalan KH Ahmad Dahlan 76 Mojoroto Kota Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

- artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
- artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 4 Februari 2019
Pembimbing I  Restin Meilina, S.E, M.M. NIDN. 0721058605	Pembimbing II  Diah Ayu Septi Fauji, S.E., M.M. NIDN. 0711098703	Penulis,  Fataku Nurhuda 14.1.02.02.0095

**PENGARUH ANALISIS PEKERJAAN, KOMPETENSI, DAN TIM KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RM. APUNG RAHMAWATI
JOMBANG**

Fataku Nurhuda

14.1.02.02.0095

FE - MANAJEMEN

Fatakunurhuda@yahoo.co.id

Dhiyan Septa W, S.P., M.M. dan Amat Pintu Batu Silalahi, S.E., M.M.

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Fataku Nurhuda 14.1.02.02.0095: Pengaruh Analisis Pekerjaan, Kompetensi, dan Tim Kerja terhadap Kinerja RM Apung Rahmawati Jombang, Skripsi, Manajemen, FE UN PGRI Kediri, 2018

Penelitian ini dilatar belakangi pada kinerja karyawan di RM Apung Rahmawati Jombang belum maksimal. Analisis jabatan juga belum maksimal dikarena belum memenuhi syarat kondisi fisik yang belum terpenuhi, syarat pengalaman kerja yang belum terpenuhi dan belum terciptanya keharmonisan dan kenyamanan kerja. Kompetensi dan tim kerja pada RM Apung Rahmawati Jombang belum maksimal.

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) Mengetahui pengaruh analisis pekerjaan terhadap kinerja karyawan di RM Apung Rahmawati Jombang. (2) Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di RM Apung Rahmawati Jombang (3) Mengetahui pengaruh tim kerja terhadap kinerja karyawan di RM Apung Rahmawati Jombang (4) mengetahui pengaruh analisis pekerjaan, kompetensi, dan tim kerja terhadap kinerja karyawan di RM. Apung Rahmawati Jombang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausal dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua anggota dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa implementasi analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t 2,460. Implementasi analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t 2,397. Implementasi analisis jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t 2,965. Implementasi analisis jabatan, kompetensi, dan tim kerja terhadap kinerja karyawan terbukti dengan hasil uji yang menyatakan nilai F hitung > F tabel yaitu $11,769 > 2,980$. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan di RM Apung Rahmawati Jombang dan disarankan bagi perusahaan untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawannya, apabila kebutuhan dan keinginan dapat tercapai maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik dan maksimal.

KATA KUNCI : Analisis Pekerjaan, Kompetensi, dan Tim Kerja terhadap Kinerja

I. LATAR BELAKANG

Di era modern seperti saat ini, kinerja karyawan sangat menentukan maju dan berkembangnya perusahaan, karena karyawan yang kinerjanya baik tentu akan menghasilkan output yang bagus, baik dalam segi kualitas dan kuantitas. Analisis pekerjaan berpengaruh besar penting dalam kinerja karyawan. Menurut Rivai (2014:83) salah satu tujuan analisis pekerjaan adalah menentukan standar kerja atau prestasi yang realistis. Hal ini tentu saja akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan adanya standar kerja maka *output* dari kinerja karyawan akan sesuai dengan standar perusahaan.

Kinerja yang baik harus dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan perilaku (*attitude*) dengan demikian makan kinerja karyawan akan sesuai dengan standar perusahaan. Selain itu, tim kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan dalam suatu perusahaan terdiri dari beberapa divisi dan pada masing-masing divisi tersebut saling berhubungan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia rumah makan adalah. tempat menjual makanan, minuman, kelontong, dan sebagainya. Jadi dapat disimpulkan bahwa Rumah makan adalah istilah umum untuk menyebutkan usaha yang menyajikan makanan, minuman kepada pelanggan, menyediakan tempat untuk menikmati makanan minuman tersebut dengan menetapkan tarif tertentu untuk makanan dan pelayanannya. Industri rumah makan termasuk satu usaha

strategis apabila dilihat dari penyerapan tenaga kerja. Berdasarkan data BPS tahun 2018, pada triwulan kedua tahun 2018 pertumbuhan restoran di Indonesia naik menjadi 9,65 persen yang sebelumnya hanya 9,56 persen di triwulan pertama. (<http://jatim.bps.go.id>) diunduh 17 Agustus 2018.

Di Indonesia, industri rumah makan memiliki tantangan untuk tetap mempertahankan usahanya dengan menjaga kualitas produk dan pelayanan agar dapat bersaing dengan industri serupa. Salah satu cara untuk bertahan antara lain dengan memuaskan dan memenuhi kebutuhan pelanggan terhadap makanan dan pelayanan yang diberikan, untuk itu karyawan yang berkinerja tinggi. Kinerja karyawan didukung oleh analisis pekerjaan, kompetensi, dan tim kerja.

Menurut Hamali (2016:34), analisis pekerjaan dimaknai sebagai berikut : Usaha-usaha untuk merumuskan hal-hal yang dilakukan oleh seorang pekerja ke dalam kata-kata. Analisis pekerjaan ini akan menghasilkan suatu daftar uraian pekerjaan berupa pernyataan tertulis mengenai kewajiban-kewajiban pekerja dan bisa mencakup standar kualifikasi yang merinci pendidikan dan pengalaman minimal yang diperlukan bagi seorang pekerja untuk melaksanakan kewajiban-kewajiban dari kedudukannya secara memuaskan.

Kinerja didukung oleh analisis pekerjaan yang tepat, kompetensi karyawan yang sesuai dengan pekerjaan, dan tim kerja yang baik. Dengan demikian kinerja dipengaruhi

oleh 3 variabel yaitu proses analisis pekerjaan, kompetensi, dan tim kerja.

Menurut pendapat Rivai (2014:80), pekerjaan dimaknai sebagai berikut : Pekerjaan merupakan gambaran dari pencerminan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban, serta tanggung jawab nyata dari setiap anggota karyawan terhadap pekerjaannya. Analisis pekerjaan mempelajari gambaran atau design dari aktivitas-aktivitas yang menentukan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban, dan wujud tanggung jawab dari setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Lebih lanjut Rivai (2014:81), mendefinisikan analisis pekerjaan sebagai berikut :

Analisis pekerjaan adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari tentang pekerjaan dan proses menentukan persyaratan yang harus disiapkannya, termasuk didalamnya sistematika rekrutmen, evaluasi atau pengendalian, dan organisasi atau perusahaannya. Dengan kata lain analisis pekerjaan adalah mempelajari mencari, dan menentukan gambaran atau *design* dari kreativitas yang menentuksn tugas-tugas kewajiban dan wujud tanggung jawab dari setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Selanjutnya adalah kompetensi karyawan juga diperlukan dalam mewujudkan kinerja karyawan yang optimal. Menurut Rivai (2014:223). Tujuan pengembangan SDM berbasis kompetensi dijelaskan sebagai berikut : Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang ditentukan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan peran dalam organisasi yang relevan dengan

keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Penerapan model-model kompetensi dalam sistem manajemen SDM saat ini sudah menjadi sudah menjadi sebuah kebutuhan yang tidak dapat lagi dihindari oleh organisasi. Hal ini didasari atas kenyataan bahwa dengan penerapan dengan model-model kompetensi dapat memberikan nilai tambah yang lebih baik dibandingkan dengan tanpa aplikasi model-model ini.

Agar penerapan model-model kompetensi di dalam organisasi dapat memberikan nilai kompetitif, dalam proses pengembangannya harus direncanakan dengan baik dan harus selaras dengan misi, strategi, tantangan, maupun sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi.

Untuk mendukung kinerja suatu organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan maka perlu dibantu dengan adanya tim kerja yang efektif. Menciptakan tim kerja yang efektif adalah hal yang sulit untuk dilakukan. Robbins (2015:221), menjelaskan bahwa tim yang efektif memiliki karakteristik umum, mereka memiliki sumberdaya yang memadai, kepemimpinan yang efektif, iklim kepercayaan, evaluasi kinerja, serta sistem pemberian imbalan yang mencerminkan kontribusi tim. tim-tim ini memiliki para individu dengan keahlian teknis sejalan dengan pemecahan permasalahan pengambilan keputusan, ketrampilan intrapersonal serta sifat yang tepat, terutama sifat teliti dan keterbukaan.

Akan tetapi, beberapa teori diatas tidak sesuai dengan kenyataan yang ada, pada RM. Apung Rahmawati Jombang Kinerja karyawan menurun dikarenakan proses analisis pekerjaan, kompetensi, dan tim kerja tidak

berjalan dengan baik. Kinerja karyawan yang harusnya efektif dalam mencapai target perusahaan tidak sejalan dengan teori tersebut. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1. berikut :

Tabel 1
Pencapaian Hasil Pejualan Tahun 2018

Bulan	Target	Pencapaian	Presentase	Selisih
Agustus	Rp262,6 17,500	Rp231 ,145,6 00	88%	- Rp31,47 1,900
September	Rp256,9 60,132	Rp190 ,143,2 00	74%	- Rp66,81 6,932
Oktober	Rp270,7 98,500	Rp180 ,760,7 00	67%	- Rp90,03 7,800

Sumber : RM. "Apung Rahmawati"
Jombang (2018)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa pendapatan penjualan terus menurun pada tiga bulan terakhir yaitu pada bulan Agustus, September, dan Oktober. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor salah satunya adalah kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Hal ini bisa terjadi karena perusahaan tidak menerapkan sistem analisis pekerjaan dengan baik, kompetensi dan pengalaman kerja para karyawan yang tidak sesuai dengan tugas di perusahaan dan tim kerja yang kurang baik.

Analisis pekerjaan yang harusnya bisa menjadi acuan oleh para manajer dalam memberikan perintah dan pekerjaan kepada karyawannya juga belum dapat terwujud. Berdasarkan wawancara penulis dengan karyawan Rumah Makan (RM) "Apung Rahmawati" Jombang penerapan analisis pekerjaan masih dirasa belum optimal. Ini terlihat dengan perintah

yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.

Industri rumah makan merupakan industri yang mewajibkan setiap karyawannya memiliki kualifikasi dan kompetensi khusus di setiap bidang pekerjaan yang di berikan. Kompetensi keahlian inilah yang menjadi landasan bagi para manajer untuk memberikan pekerjaan bagi para karyawan. Akan tetapi, di Rumah Makan (RM) "Apung Rahmawati" Jombang hal ini belum dilaksanakan dengan baik.

Tim kerja sejatinya dibutuhkan suatu organisasi untuk membantu mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini yang belum terwujud di (RM) "Apung Rahmawati" Jombang tim kerja yang kurang solid serta pengendalian konflik yang buruk menyebabkan kurang baiknya kinerja sehingga target perusahaan belum bisa tercapai.

Berdasarkan data diatas, peneliti melakukan penelitian di Rumah Makan (RM) "Apung Rahmawati" Jombang yang merupakan anak usaha dari PT. Rahmawati Aziz Group yang bergerak di sektor restoran. RM. "Apung Rahmawati" Jombang beralamatkan di Jl. KH. Wachid Hasyim No. 23-25 Jombang. Sektor bisnis restoran merupakan sektor yang tidak hanya menjual produk makanan dan minuman, tapi juga memberikan pelayanan jasa terhadap konsumen.

Berdasarkan wawancara penulis dengan salah satu karyawan RM. "Apung Rahmawati" Jombang terdapat beberapa hal yang tidak sesuai dengan beberapa teori di atas. Diantaranya adalah proses analisis pekerjaan yang tidak dilakukan dengan baik. Kompetensi para karyawan di hampir semua divisi yang kurang baik. Serta tim kerja yang kurang baik dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini menyebabkan

kinerja karyawan tidak sesuai dengan target perusahaan.

Atas dasar latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut dengan judul **“Pengaruh Analisis Pekerjaan, Kompetensi dan Tim Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RM. “Apung Rahmawati” Jombang”**.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu suatu analisis data yang diperlukan terhadap data yang diperoleh dari hasil responden yang diberikan, kemudian melakukan analisis berdasarkan metode statistik dan data tersebut diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel untuk mempermudah dalam menganalisa. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Supomo (2009 : 12) penelitian kuantitatif yaitu pengujian teori melalui pengukuran variabel dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis kausalitas. Menurut Sugiyono(2015:56) kausalitas merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat. Tujuan dari analisis kausalitas ini adalah untuk mendapatkan bukti hubungan sebab akibat, sehingga dapat diketahui mana yang menjadi variabel yang mempengaruhi dan mana yang menjadi variabel yang dipengaruhi.

. Menurut Sanusi (2014 : 14) penelitian kausalitas dijelaskan sebagai berikut :

Penelitian kausalitas adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Penelitian ini

termasuk jenis penelitian kausalitas, karena hubungan sebab-akibat dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel bebas dan variabel terikat.

Populasi adalah seluruh unit analisis yang akan diteliti dalam suatu penelitian, baik itu perusahaan ataupun instansi. Menurut Sugiyono (2017:61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasinya adalah keseluruhan karyawan pada RM. Apung Rahmawati Jombang yang berjumlah 30 orang.

Menurut Sugiyono (2017:62) sampel adalah bagian dari jumlah populasi yang dimiliki. Jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Karena populasi yang ada pada tempat penelitian kurang dari 100 orang maka semua populasi dianggap sebagai sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2017:67) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Berdasarkan penjelasan di atas sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang.

Teknik *sampling* dalam penelitian ini adalah total *sampling*. Dan kemudian di analisis dengan Regresi Linier Berganda dengan bantuan aplikasi *software* SPSS 23.0.

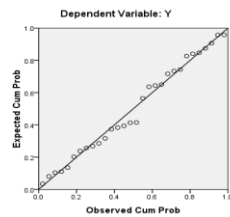
III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini dapat dilakukan melalui analisis grafik Berikut hasil uji grafik histogram dan grafik *normal probability plot* yang

digunakan pada penelitian ini, dijelaskan pada gambar 1.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1
Hasil Uji Normalitas

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS for windows versi 23, maka dapat diketahui data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa data bersifat normal.

2. Uji Multikolienaritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk membuktikan bahwa tidak ada hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel bebas yang lain. Kriteria untuk mengetahui tidak adanya multikolinearitas yaitu nilai toleransi > 0,1 dan mempunyai nilai VIF < 10. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel *Coefficients* sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Multikolienaritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,831	1,203
	X2	,766	1,305
	X3	,910	1,099

Berdasarkan hasil analisis data di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflating Factor* (VIF)

masing-masing variabel lebih rendah dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Berikut ini hasil uji *Durbin-Watson* (DW test) yang nilainya akan dibandingkan dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, ditunjukkan pada Tabel 2

Tabel 2
Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1,749

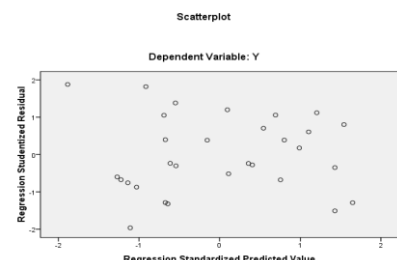
Dalam analisis ini DW diperoleh sebesar 1,749 sedangkan nilai DW tabelnya untuk n = 30 dan k = 3 adalah batas bawah (dl = 1,214 dan du = 1,650) dan batas atas (4-du = 2,350). Sehingga dapat dibuat persamaan sebagai berikut :

$$1,650 < 1,749 < 2,350$$

Sehingga dapat disimpulkan nilai Durbin Watson (DW) terletak antara du s/d 4-du sehingga asumsi autokorelasi terpenuhi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan menggunakan grafik *scatterplot* di tunjukan pada Gambar 2.



Gambar 2
Grafik Scaterplots

Sumber: Output SPSS dari data primer yang telah diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS 23 *for windows*, maka dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat diartikan bahwa data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Pembahasan

a. Pengaruh Analisis Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan SPSS 23, menunjukkan bahwa secara parsial analisis pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 2,460 > t_{tabel} = 2,060$ dan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara analisis pekerjaan terhadap kinerja karyawan RM. Apung Rahmawati Jombang. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja bernilai positif menunjukkan pengaruh positif analisis pekerjaan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi analisis pekerjaan maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Yolanda Arfinti (2016) yang menyatakan bahwa analisis pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa analisis pekerjaan merupakan hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t SPSS 23 diperoleh hasil bahwa secara parsial kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai

$t_{hitung} = 2,397 > t_{tabel} = 2,060$ dan nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan RM. Apung Rahmawati Jombang. Koefisien regresi untuk variabel kompetensi bernilai positif menunjukkan pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan, artinya semakin efektifnya kompetensi maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Yolanda Arfianti (2010) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi yang baik dan efektif merupakan hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c. Pengaruh Tim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t pada tabel 4.11, diperoleh hasil bahwa secara parsial tim kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} = 2,965 > t_{tabel} = 2,060$ dan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara tim kerja terhadap kinerja karyawan RM. Apung Rahmawati Jombang. Koefisien regresi untuk variabel tim kerja bernilai positif menunjukkan pengaruh positif tim kerja terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik dan kondusifnya tim kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Dari hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa tim kerja memiliki pengaruh yang paling besar, dapat dilihat dari hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) dimana nilai t_{hitung} dari variabel tim kerja (X_3) adalah 2,965 lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{hitung} variabel analisis pekerjaan (X_1) dan variabel kompetensi (X_2), sedangkan jika dilihat dari nilai signifikansi, tim kerja mempunyai nilai signifikansi yang paling kecil dibandingkan variabel analisis pekerjaan dan variabel kompetensi yaitu sebesar 0,006 yang artinya tim kerja memiliki pengaruh yang paling besar.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Chendy Firanada (2010) yang menyatakan bahwa tim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa tim kerja yang baik dan kondusif merupakan hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

d. Pengaruh Analisis Pekerjaan, Kompetensi Dan Tim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

e. Dari hasil Uji F yang telah dilakukan, diperoleh nilai $F_{hitung} = 11,769 > F_{tabel} = 2,980$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa analisis pekerjaan, kompetensi, dan tim kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RM. Apung Rahmawati Jombang. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Chendy Firlanda (2010) dengan judul “Pengaruh Analisis Pekerjaan, Kompetensi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT Jaya Abadi Bali” yang telah diterbitkan dalam jurnal. Dalam penelitian tersebut diketahui adanya pengaruh yang simultan antara analisis pekerjaan (X_1), kompetensi (X_2), dan tim kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

f. Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R²* sebesar 0,527, menunjukkan analisis pekerjaan, kompetensi, dan tim kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan pada RM. Apung Rahmawati Jombang hanya sebesar 52,7% sehingga masih ada 47,3% variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan pada RM. Apung Rahmawati Jombang namun tidak diteliti pada penelitian ini.

IV. PENUTUP

1. Simpulan

I. Analisis pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RM. Apung Rahmawati Jombang.

II. kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RM. Apung Rahmawati Jombang.

III. Tim kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RM. Apung Rahmawati Jombang.

IV. Analisis Pekerjaan, kompetensi, dan tim kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RM. Apung Rahmawati Jombang.

2. Saran

a. Bagi Perusahaan Analisis pekerjaan, kompetensi, dan tim kerja terhadap kinerja karyawan RM. Apung

Rahmawati, maka RM. Apung Rahmawati analisis pekerjaan, kompetensi, dan tim kerja harus mempertahankan yang telah berjalan dan bahkan ditingkatkan lagi menjadi lebih baik.

b. Kepada Peneliti Selanjutnya

Bagi para peneliti selanjutnya, mengingat masih ada pengaruh dari variabel lain di luar variabel yang ada dalam penelitian ini yakni sebesar 49,1%, maka hasil penelitian ini dapat menjadi bahan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel lain seperti , pelatihan dan komunikasi.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Allen (2004). *Budaya dan Sistem Organisasi*, Jakarta : Erlangga
- Arfianti, Y. Pengaruh Analisis Pekerjaan, Kompetensi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaya Abadi Bali Karanganyar Retrieved from(online) Tersedia : <https://scholar.google.co.id/scholar=>. Diakses 28 Agustus 2018
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Buchholz, Steve (2000) *Creating the High Performance Team*. Jakarta: Erlangga.
- Firlanda, C . (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Tim Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Karanganyar. Retrieved from(online) Tersedia : <https://scholar.google.co.id/scholar=>. Diakses 28 Agustus 2018
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Hani, T. Handoko (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Hamali, Y. A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan, MSP. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea, (2008). *Kopetenis Plus : Teori, Desain,Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis* Jakarta: Gramedia
- Mangkunegara, A.A, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Perkembangan Rumah Makan (online). Tersedia : <http://jatim.bps.go.id>. Diakses 17 Agustus 2018
- Rivai, Veithzal, E. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusi Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. (2017). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gramedia.
- Sanusi. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo,Bambang (2009). *Metodologi Peneiltian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen* .Yogyakarta:BPFE

