

# Pengaruh Job Description, Kompetensi SDM dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo

Oleh:

Shintya Risma Wati

Hasan Ubaidillah

Program Studi Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo



[www.umsida.ac.id](http://www.umsida.ac.id)



[umsida1912](#)



[umsida1912](#)



[universitas  
muhammadiyah  
sidoarjo](#)



[umsida1912](#)

# Pendahuluan

Perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif, membuat perusahaan semakin meningkatkan sumber dayanya, terutama Sumber Daya Manusia agar dapat bersaing di industri yang semakin ketat. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengelola SDM secara profesional agar dapat mencapai tujuan organisasi. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah perumusan job description yang jelas, kompetensi yang sesuai dengan tuntutan kerja, serta kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas. Ketiga aspek tersebut diyakini memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

## Rumusan Masalah

Pengaruh *Job Description*, Kompetensi SDM dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PG Candi Baru Sidoarjo

## Pertanyaan Penelitian

Apakah terdapat pengaruh *Job Description*, Kompetensi SDM dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PG Candi Baru Sidoarjo ?

# Metode Penelitian

Metode	Kuantitatif
Teknik Pengambilan Sampel	Simple Random Sampling
Sumber Data	Data Primer dan Sekunder
Software	SPSS
Populasi	Karyawan PG Candi Sidoarjo berjumlah 150 orang
Sampel	109 responden
Teknik Pengumpulan Data	Kuisisioner

# Hasil

- Uji Validitas

Dari hasil pengujian validitas pada tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel Job Description ( $X_1$ ), Kompetensi SDM, ( $X_2$ ), Budaya Kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) memiliki nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel (0,1882), serta nilai signifikansi  $< 0,01$ . Artinya semua item pernyataan dinyatakan valid.

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Job Description ( $X_1$ )	1	0.771	0.1882	$< 0.001$	Valid
	2	0.765	0.1882	$< 0.001$	Valid
	3	0.757	0.1882	$< 0.001$	Valid
	4	0.792	0.1882	$< 0.001$	Valid
	5	0.758	0.1882	$< 0.001$	Valid
Kompetensi SDM ( $X_2$ )	1	0.806	0.1882	$< 0.001$	Valid
	2	0.814	0.1882	$< 0.001$	Valid
	3	0.779	0.1882	$< 0.001$	Valid
	4	0.782	0.1882	$< 0.001$	Valid
	5	0.830	0.1882	$< 0.001$	Valid
Budaya Kerja ( $X_3$ )	1	0.765	0.1882	$< 0.001$	Valid
	2	0.795	0.1882	$< 0.001$	Valid
	3	0.800	0.1882	$< 0.001$	Valid
	4	0.815	0.1882	$< 0.001$	Valid
	5	0.793	0.1882	$< 0.001$	Valid
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	1	0.813	0.1882	$< 0.001$	Valid
	2	0.827	0.1882	$< 0.001$	Valid
	3	0.795	0.1882	$< 0.001$	Valid
	4	0.826	0.1882	$< 0.001$	Valid

# Hasil

- Uji Reabilitas

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel di atas menunjukkan variabel Job Description ( $X_1$ ), Kompetensi SDM ( $X_2$ ), Budaya Kerja ( $X_3$ ), dan Kinerja Karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini memenuhi syarat reliabilitas. Artinya, instrumen kuesioner yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dapat dipercaya dan konsisten.

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Hasil
Job Description ( $X_1$ )	0,812	0,60	Reliabel
Kompetensi SDM ( $X_2$ )	0,873	0,60	Reliabel
Budaya Kerja ( $X_3$ )	0,891	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,878	0,60	Reliabel

# Hasil

- Uji Parsial (Uji T)

**H1 Variabel Job Description** :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.037 > 1.98197$ ). Dengan demikian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Nilai signifikansi ( $0.003 < 0.005$ ), terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Job Description terhadap Kinerja Karyawan.

**H2 Variabel Kompetensi SDM** :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.761 > 1.98197$ ). Dengan demikian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Nilai signifikansi ( $0.007 < 0.05$ ), artinya Kompetensi SDM secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**H3 Variabel Budaya Kerja** :  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.038 > 1.98197$ ). Dengan demikian  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Nilai signifikansi ( $0.044 < 0.05$ ), artinya Budaya Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.337	.957		1.439	.153
	Job Description	.275	.091	.321	3.037	.003
	Kompetensi SDM	.263	.095	.327	2.761	.007
	Budaya Kerja	.191	.094	.233	2.038	.044
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

# Pembahasan

- **Job Description Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa Job Description berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PG Candi Baru Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan jelas uraian pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Kejelasan tugas dan tanggung jawab membuat karyawan lebih fokus dan paham terhadap perannya dalam organisasi. Hal ini membantu dalam pencapaian target perusahaan secara efektif dan efisien.

- **Kompetensi SDM Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi SDM dan Kinerja Karyawan di PT PG Candi Baru Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi yang lebih tinggi diantara karyawan, baik dari segi pengetahuan teknis, keterampilan, maupun sikap kerja maka semakin baik kinerjanya.



# Pembahasan

- **Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis data juga membuktikan bahwa Budaya Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PG Candi Baru Sidoarjo. Budaya kerja yang kuat dan positif akan menciptakan lingkungan yang nyaman, terbuka dan saling menghargai antar karyawan. Budaya kerja yang demikian dapat meningkatkan motivasi kerja, semangat tim serta loyalitas terhadap perusahaan.

- **Job Description, Kompetensi SDM dan Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji simultan (F) menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan, variabel Job Description, Kompetensi SDM dan Budaya Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PG Candi Baru Sidoarjo. Artinya, kombinasi dari ketiga variabel tersebut mampu meningkatkan performa kerja karyawan secara menyeluruh.

# Temuan Penting Penelitian

Temuan penting dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Job Description, Kompetensi SDM dan Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT PG Candi Baru Sidoarjo, baik secara parsial maupun simultan. Hasil uji regresi membuktikan bahwa kejelasan uraian tugas membantu karyawan memahami tanggung jawabnya, kompetensi SDM yang memadai mendorong efektivitas kerja, serta budaya kerja yang kondusif meningkatkan motivasi karyawan. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kerja dapat dicapai melalui penyusunan job description yang jelas, pengembangan kompetensi berkelanjutan dan penerapan budaya kerja yang mendukung produktivitas organisasi

# Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “*Pengaruh Job Description, Kompetensi SDM, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PG Candi Baru Sidoarjo*”, dapat disimpulkan secara parsial bahwa ketiga variabel independen, yaitu Job Description, Kompetensi SDM, dan Budaya Kerja, masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin jelas uraian pekerjaan, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, serta semakin baik budaya kerja yang diterapkan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Secara simultan, ketiga variabel tersebut terbukti memengaruhi peningkatan kinerja karyawan secara signifikan yang menunjukkan bahwa kombinasi Job Description yang baik, Kompetensi SDM yang mumpuni, dan Budaya Kerja yang positif memiliki peran penting dalam mendorong efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

# Referensi

- Ahmad Sutisna Purnama Putra, & Widy Setiawan. (2024). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Srikandi Diamond Motors Cianjur). *IKRA-ITH Teknologi Jurnal Sains Dan Teknologi*, 8(1), 1–8.  
<https://doi.org/10.37817/ikraith-teknologi.v8i1.3237>
- Beno, J., Silen, A. P., & Yanti, M. (2022). Pengaruh Kompetensi Kerja, Budaya Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Puskesmas Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.
- Budihani, H. G., & Syaifulloh, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Brebes. 2(8), 854–866.
- Diana, Y. Si. M. (2020). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Tata Hidang Pada Hotel Grand Ion Delemen Malaysia. *Jurnal Manajemen Tools*, 12(2).
- Gunawan, & Wibowo. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Description Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inoplasindo Mas Perkasa. *Prosiding Konferensi Nasional ...*, 1177, 1–11.
- Harahap, H. H. (2023). Examining the Effect of Job Description on Employee Performance at PT. Karya Hevea, Indonesia: A Mediating Role of Compensation. *Global Journal of Business, Economics & Social Development*, 1(1), Article 1.  
<https://doi.org/10.56225/gjbesd.v1i1.5>
- Haryanto, R., Razak, M., & Oktaviani, A. R. (2023). PENGARUH JOB DESCRIPTION, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAJENE. *The Manusagre Journal*, 1(2), Article 2.
- Husain, S., Mas'ud, M., & Tenrisau, M. A. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 7(1), 477–491.
- Ikhsan, R. I. R., & Rizqi, M. A. (2025). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Permata Energi Indonesia. *Jurnal Adijaya Multidisplin*, 3(02), Article 02.

