



# Similarity Report

## Metadata

Name of the organization

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**

Title

**SHINTYA RISMA WATI\_212010200064\_Artikel Skripsi**

Author(s)

Coordinator

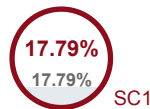
**perpustakaan umsidahanin**

Organizational unit

**Perpustakaan**

## Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.

**6092**






Length in words

**44976**

Length in characters

## Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		0
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		96

## Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

### The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	<a href="https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/850/1027">https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/850/1027</a>	30 0.49 %
2	<a href="http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=893347&amp;val=12499&amp;title=PENGARUH%20BEBAN%20KERJA%20LINGKUNGAN%20KERJA%20STRES%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20PADA%20PT%20SINARMAS%20DISTRIBUSI%20NUSANTARA%20SEMARANG">http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=893347&amp;val=12499&amp;title=PENGARUH%20BEBAN%20KERJA%20LINGKUNGAN%20KERJA%20STRES%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20PADA%20PT%20SINARMAS%20DISTRIBUSI%20NUSANTARA%20SEMARANG</a>	27 0.44 %
3	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4386/31372/35392">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4386/31372/35392</a>	25 0.41 %

4	<a href="https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/850/1027">https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/850/1027</a>	23 0.38 %
5	<a href="https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/850/1027">https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/850/1027</a>	21 0.34 %
6	<a href="https://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/Mas/article/download/11547/pdf">https://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/Mas/article/download/11547/pdf</a>	20 0.33 %
7	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id/23038/1/90500116066%20SRI%20PUSPA%20LELA.pdf">http://repositori.uin-alauddin.ac.id/23038/1/90500116066%20SRI%20PUSPA%20LELA.pdf</a>	18 0.30 %
8	<a href="https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/3065/3081/">https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/3065/3081/</a>	18 0.30 %
9	<a href="https://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/Mas/article/download/11547/pdf">https://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/Mas/article/download/11547/pdf</a>	17 0.28 %
10	<a href="https://upp.fewarmadewa.ac.id/file_proposal/2132121787.pdf">https://upp.fewarmadewa.ac.id/file_proposal/2132121787.pdf</a>	17 0.28 %

from RefBooks database (2.68 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
<b>Source: Paperity</b>		
1	Strategi Pemerintah Daerah Dalam Mengoptimalkan Kinerja Pegawai Melalui Budaya Kerja Dan Teknologi Untuk Mencapai Pembangunan Berkelanjutan Samiu La Diu, Ishak Parmin, Hasan Haris;	20 (3) 0.33 %
2	PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PROFESIONALISME PEGAWAI DI KPP PRATAMA BANGKALAN Sri Rahayu, Kamil Arifin, Sundjoto;	19 (2) 0.31 %
3	PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ATAU PEGAWAI DINAS PERTANIAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA Abdul Rohman, Utik Bidayati;	16 (2) 0.26 %
4	PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUP HAJI ADAM MALIK MEDAN LAMMINAR HUTABARAT;	15 (2) 0.25 %
5	PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI LINGKUNGAN AJUDAN JENDERAL DAERAH MILITER (AJENDAM) - I BUKITBARISAN MEDAN Eddi Surianta, Lukman Nasution, Ichsan Reza Nurul;	12 (1) 0.20 %
6	ANALISIS DAMPAK PROGRAM REHAB RUMAH TIDAK LAYAK HUNI TERHADAP KEMISKINAN DI KABUPATEN SUMBAWA BARAT IKA HARANI, UMAR UMAR, MUAMMAR KHADAFIE;	11 (1) 0.18 %
7	Dukungan Kualitas Input Siswa, Komitmen Guru, Sarana dan Prasarana terhadap Kemandirian Belajar Kimia di SMK Pratiwi Kartika, S. Suyatmini;	10 (1) 0.16 %
8	Pengaruh Work Family Conflict Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sekretariat Perusahaan Pada Ptpn Iv Medan Ainun Mardhiyah, Nur Azizah;	9 (1) 0.15 %
9	PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.CAHAYA KAWI ULTRAPOLYINTRANCO MEDAN Syamsuri Abd. Rasyid, Cindy Setiani;	8 (1) 0.13 %
10	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Hidayati Siti Noor, Heriyanto Heriyanto;	6 (1) 0.10 %
11	PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDY PADA PT PRIMA WIRANDI SIDOARJO Nanang Iswanto, Siti Rosyafah, W. Mahmudah Enny;	6 (1) 0.10 %

12	Analisis Peran Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang Dewirahmadaniwati Dewirahmadaniwati, Sababalat Jurminarti;	6 (1) 0.10 %
13	PENGARUH PERUBAHAN ORGANISASI; BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN MANAJEMEN PUSAT PENGKAJIAN DAN PENGEMBANGAN ISLAM JAKARTA Hasanah Rina Uswatun, Aima M. Havidz;	6 (1) 0.10 %
14	Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Malang Sonia Kartikasari, Mustapita Arini Fitria, Djaelani Abdul Kodir;	5 (1) 0.08 %
15	Pengaruh Harga dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas KH. A. Wahab Hasbullah Jombang) Kukuh Yustiono,Fadhli Khotim;	5 (1) 0.08 %

**Source: Paperity - abstrakty**

1	Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT PLN (Persero) UP3 Ternate Abjan Farlila A., Nurlaila Nurlaila, Ruslan A. Kamis;	9 (1) 0.15 %
---	--	--------------

from the home database (0.00 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	-------	---------------------------------------

from the Database Exchange Program (0.20 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	NASKAH SKRIPSI YUSUF DONE REVISI 17052025.docx 5/18/2025 Akademi Angkatan Laut (Akademi Angkatan Laut)	12 (1) 0.20 %

from the Internet (14.92 %)

NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	<a href="https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/850/1027">https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/850/1027</a>	128 (8) 2.10 %
2	<a href="https://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/Mas/article/download/11547/pdf">https://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/Mas/article/download/11547/pdf</a>	49 (3) 0.80 %
3	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6407/45943/51395">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6407/45943/51395</a>	46 (8) 0.76 %
4	<a href="http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=893347&amp;val=12499&amp;title=PENGARUH%20BEBAN%20KERJA%20LINGKUNGAN%20KERJA%20STRES%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20PADA%20PT%20SINARMAS%20DISTRIBUSI%20NUSANTARA%20SEMARANG">http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=893347&amp;val=12499&amp;title=PENGARUH%20BEBAN%20KERJA%20LINGKUNGAN%20KERJA%20STRES%20KERJA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20PADA%20PT%20SINARMAS%20DISTRIBUSI%20NUSANTARA%20SEMARANG</a>	44 (4) 0.72 %
5	<a href="https://upp.fewarmadewa.ac.id/file_proposal/2132121928.pdf">https://upp.fewarmadewa.ac.id/file_proposal/2132121928.pdf</a>	37 (5) 0.61 %
6	<a href="https://journal.pubmedia.id/index.php/interaction/article/download/2941/2936">https://journal.pubmedia.id/index.php/interaction/article/download/2941/2936</a>	34 (3) 0.56 %
7	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4386/31372/35392">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/4386/31372/35392</a>	32 (2) 0.53 %
8	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/43399-ID-analisis-praktik-akuntansi-pada-pemerintah-kota-dan-kabupaten-di-provinsi-jambi.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/43399-ID-analisis-praktik-akuntansi-pada-pemerintah-kota-dan-kabupaten-di-provinsi-jambi.pdf</a>	28 (2) 0.46 %
9	<a href="https://upp.fewarmadewa.ac.id/file_proposal/2132121787.pdf">https://upp.fewarmadewa.ac.id/file_proposal/2132121787.pdf</a>	28 (2) 0.46 %
10	<a href="https://repository.unika.ac.id/24725/4/16.D1.0159_BAB%203.pdf">https://repository.unika.ac.id/24725/4/16.D1.0159_BAB%203.pdf</a>	25 (2) 0.41 %
11	<a href="https://jurnal.uhn.ac.id/index.php/jsp/article/download/1617/628/">https://jurnal.uhn.ac.id/index.php/jsp/article/download/1617/628/</a>	24 (3) 0.39 %

12	<a href="https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/16459/4/T2_912015065_BAB%20IV.pdf">https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/16459/4/T2_912015065_BAB%20IV.pdf</a>	23 (3) 0.38 %
13	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id/23038/1/90500116066%20SRI%20PUSPA%20LELA.pdf">http://repositori.uin-alauddin.ac.id/23038/1/90500116066%20SRI%20PUSPA%20LELA.pdf</a>	23 (2) 0.38 %
14	<a href="https://repository.unwim.ac.id/file/mahasiswa/1495752745.pdf">https://repository.unwim.ac.id/file/mahasiswa/1495752745.pdf</a>	22 (2) 0.36 %
15	<a href="https://dosen.perbanas.id/docs/wp-content/uploads/2020/08/Artikel-Pengalaman-Merk-Kepercayaan.pdf">https://dosen.perbanas.id/docs/wp-content/uploads/2020/08/Artikel-Pengalaman-Merk-Kepercayaan.pdf</a>	20 (2) 0.33 %
16	<a href="http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3299500&amp;val=28860&amp;title=Pengaruh%20Overconfidence%20dan%20Faktor%20Demografi%20Terhadap%20Keputusan%20Investasi%20Investor">http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3299500&amp;val=28860&amp;title=Pengaruh%20Overconfidence%20dan%20Faktor%20Demografi%20Terhadap%20Keputusan%20Investasi%20Investor</a>	20 (3) 0.33 %
17	<a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/download/51977/44405">https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/download/51977/44405</a>	18 (3) 0.30 %
18	<a href="https://jurnal mahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/3065/3081/">https://jurnal mahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/3065/3081/</a>	18 (1) 0.30 %
19	<a href="https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/download/7100/pdf">https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/download/7100/pdf</a>	18 (2) 0.30 %
20	<a href="https://myskripsi.ums.ac.id/media/konsultasi/b200210231/SKRIPSI_4.docx">https://myskripsi.ums.ac.id/media/konsultasi/b200210231/SKRIPSI_4.docx</a>	17 (2) 0.28 %
21	<a href="https://ejournal.uinmybatusangkar.ac.id/ojs/index.php/mabis/article/viewFile/11960/3911">https://ejournal.uinmybatusangkar.ac.id/ojs/index.php/mabis/article/viewFile/11960/3911</a>	16 (2) 0.26 %
22	<a href="https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/62513/1/19104090044_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf">https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/62513/1/19104090044_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf</a>	16 (2) 0.26 %
23	<a href="http://etd.uinsyahada.ac.id/2698/1/1540100165.pdf">http://etd.uinsyahada.ac.id/2698/1/1540100165.pdf</a>	16 (3) 0.26 %
24	<a href="http://repository.teknokrat.ac.id/5842/1/skripsi18411244.pdf">http://repository.teknokrat.ac.id/5842/1/skripsi18411244.pdf</a>	15 (3) 0.25 %
25	<a href="https://eprints.uny.ac.id/67581/4/Bab%20III.pdf">https://eprints.uny.ac.id/67581/4/Bab%20III.pdf</a>	15 (2) 0.25 %
26	<a href="https://ejournal.unma.ac.id/index.php/dialogika/article/download/162/1309/8849">https://ejournal.unma.ac.id/index.php/dialogika/article/download/162/1309/8849</a>	15 (2) 0.25 %
27	<a href="https://pdfs.semanticscholar.org/5b60/5fc2b7e8beef2eda9c4e4ab3ccc0abd1055b.pdf">https://pdfs.semanticscholar.org/5b60/5fc2b7e8beef2eda9c4e4ab3ccc0abd1055b.pdf</a>	14 (2) 0.23 %
28	<a href="https://ejournal.indo-intellectual.id/ifi/article/download/2610/1647/19936">https://ejournal.indo-intellectual.id/ifi/article/download/2610/1647/19936</a>	14 (2) 0.23 %
29	<a href="https://repository.uinsaizu.ac.id/9224/2/FER%20DWIANTO_PENGARUH%20GAYA%20KEPEMIMPINAN%20DAN%20ETOS%20KERJA%20ISLAMI%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20BANK%20SYARIAH%20MANDIRI%20KANTOR%20CABANG%20PEMBANTU%20AJIBARANG.pdf">https://repository.uinsaizu.ac.id/9224/2/FER%20DWIANTO_PENGARUH%20GAYA%20KEPEMIMPINAN%20DAN%20ETOS%20KERJA%20ISLAMI%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20BANK%20SYARIAH%20MANDIRI%20KANTOR%20CABANG%20PEMBANTU%20AJIBARANG.pdf</a>	13 (2) 0.21 %
30	<a href="https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2016/B.211.16.0004/B.211.16.0004-06-BAB-III-20200904084837.pdf">https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2016/B.211.16.0004/B.211.16.0004-06-BAB-III-20200904084837.pdf</a>	12 (2) 0.20 %
31	<a href="https://jurnal mahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/5837/5882/">https://jurnal mahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/5837/5882/</a>	11 (1) 0.18 %
32	<a href="https://journal.ikopin.ac.id/index.php/covalue/article/download/4301/3438/20753">https://journal.ikopin.ac.id/index.php/covalue/article/download/4301/3438/20753</a>	10 (1) 0.16 %
33	<a href="https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/821/967">https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/821/967</a>	10 (1) 0.16 %
34	<a href="https://repository.uhn.ac.id/bitstream/handle/123456789/10890/ANESA%20PARDEDE.pdf?sequence=1">https://repository.uhn.ac.id/bitstream/handle/123456789/10890/ANESA%20PARDEDE.pdf?sequence=1</a>	10 (1) 0.16 %
35	<a href="https://123dok.com/article/uji-hipotesis-uji-t-teknik-analisis-data.qv15lv71">https://123dok.com/article/uji-hipotesis-uji-t-teknik-analisis-data.qv15lv71</a>	9 (1) 0.15 %
36	<a href="https://www.rayyanjournal.com/index.php/jerumi/article/viewFile/1489/pdf">https://www.rayyanjournal.com/index.php/jerumi/article/viewFile/1489/pdf</a>	9 (1) 0.15 %
37	<a href="http://repo.uinsatu.ac.id/22369/7/BAB%20IV.pdf">http://repo.uinsatu.ac.id/22369/7/BAB%20IV.pdf</a>	8 (1) 0.13 %
38	<a href="http://repository.iainkudus.ac.id/3451/7/7.BAB%20IV.pdf">http://repository.iainkudus.ac.id/3451/7/7.BAB%20IV.pdf</a>	8 (1) 0.13 %
39	<a href="http://repository.stie-mce.ac.id/2116/3/BAB%20II%20Tinjauan%20Pustaka.pdf">http://repository.stie-mce.ac.id/2116/3/BAB%20II%20Tinjauan%20Pustaka.pdf</a>	8 (1) 0.13 %
40	<a href="http://eksis.unbari.ac.id/index.php/EKSIS/article/download/337/183">http://eksis.unbari.ac.id/index.php/EKSIS/article/download/337/183</a>	7 (1) 0.11 %
41	<a href="https://repository.radenfatah.ac.id/18861/3/3.pdf">https://repository.radenfatah.ac.id/18861/3/3.pdf</a>	7 (1) 0.11 %
42	<a href="https://123dok.com/article/uji-koefisien-determinasi-pengujian-mra-moderated.y6e3e81g">https://123dok.com/article/uji-koefisien-determinasi-pengujian-mra-moderated.y6e3e81g</a>	7 (1) 0.11 %

## List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	----------	---------------------------------------

Pengaruh Job Description, Kompetensi SDM, **dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PG Candi Baru Sidoarjo**  
**The Influence Of Job Description, HR Competencies, and Work Culture On Employee Performance at PT PG Candi Baru Sidoarjo**

Shintya Risma Wati<sup>1)</sup>, **Hasan Ubaidillah\***,<sup>2)</sup> **1)Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia 2)Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia \*Email Penulis Korespondensi: ubaid@umsida.ac.id Abstract.** Persaingan industri yang semakin ketat kini menuntut para pelaku bisnis untuk meningkatkan kualitas kinerja para karyawannya. PT PG Candi Baru Sidoarjo mengalami fluktuasi produksi yang diduga berkaitan dengan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job description, kompetensi **sumber daya manusia (SDM), dan budaya kerja terhadap kinerja** karyawan. **Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan** menyebarkan kuesioner kepada 109 responden dan analisis regresi linier berganda melalui SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa job description, kompetensi SDM, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya kejelasan uraian tugas, pengembangan kompetensi, serta penerapan budaya kerja yang mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Page | 1

14 | Page

Page | 13

Keywords Job Description;Kompetensi SDM; Budaya Kerja;Kinerja Karyawan

### 1. I. Pendahuluan

Perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif ini, membuat perusahaan untuk semakin meningkatkan sumber dayanya, terutama Sumber Daya Manusia (SDM) agar dapat bersaing di persaingan industri yang semakin ketat. Peningkatan bukan hanya terjadi pada produk saja, namun kualitas dan performa karyawan juga harus diperhatikan [1]. Dengan pengelolaan dan pengembangan SDM yang baik, maka seorang karyawan dapat dengan mudah menghadapi tuntutan pekerjaan secara optimal baik di masa sekarang maupun masa depan [2].

PT PG Candi Baru Sidoarjo merupakan perusahaan pengolahan gula tertua di Indonesia yang berlokasi di Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. PT PG Candi Baru Sidoarjo menghasilkan produk sampingan seperti tetes tebu yang digunakan untuk pakan ternak, etanol dan kebutuhan industri lainnya. Sedangkan produk utamanya adalah gula kristal putih, yang digunakan untuk konsumsi rumah tangga maupun industri makanan dan minuman. Salah satu pengukur keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang baik salah satunya ditandai dengan kinerja yang baik. Seorang pegawai juga harus mengetahui jenis pekerjaan yang dapat mengarahkan pada tanggung jawab mereka dalam melakukan pekerjaan dan siapa yang tepat untuk melakukan pekerjaan tersebut melalui Job description atau deskripsi pekerjaan yang jelas dan terstruktur. Job description yang baik mampu membantu karyawan memahami peran mereka dalam perusahaan dan bagaimana mereka dapat berkontribusi secara efektif. Ketika karyawan memiliki pemahaman yang jelas mengenai tugas mereka, mereka dapat bekerja lebih fokus dan produktif [3].

Selain itu, kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. faktor meliputi kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Ketika kompetensi ini sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, karyawan cenderung bekerja lebih efektif dan berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun, kinerja karyawan dapat menurun jika mereka kurang memiliki kompetensi yang diperlukan, yang bisa disebabkan oleh pendidikan yang tidak memadai, minimnya pelatihan, serta kematangan usia yang memengaruhi pengambilan keputusan. Selain itu, ketidakstabilan kehadiran karyawan juga dapat mengakibatkan target pekerjaan tidak tercapai tepat waktu. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kompetensi SDM sangat penting untuk memastikan kinerja yang optimal dan kesuksesan perusahaan [4]. Di PT PG Candi Sidoarjo, peningkatan kompetensi karyawan sangat diperlukan agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi dan dinamika industri yang terus berkembang. Karyawan yang kompeten akan lebih mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan berkontribusi pada pencapaian target perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain Job Description dan kompetensi SDM adalah budaya kerja. Budaya kerja dalam perusahaan memengaruhi interaksi dan kerja sama antar karyawan. Budaya kerja yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan. Sebaliknya, budaya kerja yang kurang baik dapat menjadi hambatan dalam pencapaian kinerja ideal. Oleh karena itu, para pemimpin harus berupaya menumbuhkan budaya kerja yang konstruktif dan mendukung hasil kinerja yang lebih baik. Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di sektor industri, PT PG Candi Baru Sidoarjo sangat bergantung pada kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang optimal dan berkelanjutan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting bagi keberhasilan dan kemajuan perusahaan yang didorong oleh semangat dan komitmen individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap tindakan dan kebijakan yang diambil oleh pemimpin dapat memiliki dampak positif atau negatif terhadap bawahan yang dipimpinnya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berperan penting di antaranya adalah job description yang jelas, kompetensi SDM yang memadai, serta budaya kerja yang kondusif. Dengan faktor tersebut diharapkan karyawan dapat menjalankan tugasnya secara efisien dan produktif, sehingga mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dari fenomena tersebut, kesenjangan penelitian yang muncul adalah Evidence Gap, yaitu celah yang terdapat dalam bukti penelitian, dimana terjadi ketidaksesuaian antara fenomena dengan data yang diperoleh. Menurut penelitian yang dilakukan [5] **menunjukkan bahwa Job Description berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan PT. Sari Tuna Makmur Bitung.** Sebaliknya, pada penelitian [6] mengungkapkan bahwa variabel job description berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Inoplasindo Mas Perkasa. Selanjutnya pada penelitian [7] menyatakan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap **kinerja karyawan pada PT Bank Sulut Go** Cabang Amurang. Namun dalam penelitian [8] variabel Kompetensi SDM secara Parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Tranlilli Kab. Maros. Adapun pada penelitian [9] mengenai budaya kerja hasilnya **menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada**

Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung. Sedangkan pada penelitian [10] menunjukkan Budaya kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Brebes.

Tabel 1. Daftar Jumlah Produksi PT PG Candi Baru Sidoarjo 2025

Bulan	Jumlah Produksi Gula per Ton
Januari	220.000 Ton
Februari	198.000 Ton
Maret	199.000 Ton
April	210.000 Ton

Sumber : PT. PG Candi Baru Sidoarjo

Berdasarkan pra observasi yang dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa adanya penurunan jumlah produksi di tahun 2025. Hal ini dibuktikan dengan naik turunnya jumlah produksi gula pada bulan Januari - April. Penurunan ini dimungkinkan oleh kinerja karyawan yang kurang optimal, yang dipengaruhi oleh tiga aspek utama, yaitu job description yang tidak terdefinisi dengan jelas terkait pembagian tugas dan tanggung jawab setiap karyawan, kompetensi sumber daya manusia yang belum sepenuhnya memadai serta budaya kerja yang kurang mendukung kolaborasi, inovasi dan produktivitas, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian secara mendalam untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis mengambil judul tentang "Pengaruh Job Description, Kompetensi SDM dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PG Candi Baru Sidoarjo"

Rumusan Masalah :

1. Apakah job description berpengaruh terhadap kinerja karyawan ? 2. Apakah kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan ? 3. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ? 4. Apakah job description, kompetensi SDM dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

Pertanyaan Penelitian

1. Apakah terdapat pengaruh job description, kompetensi SDM dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo ?

Tujuan Penelitian :

1. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah tiga variabel bebas yaitu job description, kompetensi SDM dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PG Candi Baru Sidoarjo

2.

3. Kategori SDGS : Sesuai dengan kategori SDGS 8 yang berfokus pada peningkatan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, inklusif dan berkelanjutan, lapangan kerja penuh dan produktif serta pekerjaan yang layak bagi semua individu. <https://sdgs.un.org/goals/goal8>

## 2. II. LITERATURE REVIEW

### Job Description (X1)

1. Job Description merupakan suatu pernyataan tertulis yang menjelaskan secara rinci tentang gambaran pekerjaan, kondisi pelaksanaannya, serta hubungannya dengan bagian lain dalam organisasi. Job Description berfungsi sebagai pedoman yang sistematis dalam mendefinisikan tugas dan tanggung jawab dari setiap posisi kerja. Menurut pendapat para ahli, Job Description mencakup catatan yang disusun secara terstruktur mengenai apa yang dilakukan, bagaimana cara melakukannya, kapan aktivitas tersebut dilaksanakan, serta di mana kegiatan itu berlangsung [11].

2. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh [12], Job Description dibuat berdasarkan analisis jabatan yang mendalam dan mencakup informasi sistematis tentang aktivitas kerja. Dokumen ini berfungsi sebagai dasar dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, serta evaluasi kinerja karyawan. Dengan demikian, Job Description bukan hanya bersifat administratif, tetapi juga strategis dalam memastikan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

3. Job Description memiliki peran penting dalam memperjelas ekspektasi organisasi terhadap kinerja individu untuk menghindari tanggung jawab yang tumpah tindih dan koordinasi pekerjaan yang lebih baik antar bagian. Kejelasan dalam uraian tugas juga berdampak pada meningkatnya akuntabilitas serta membantu karyawan untuk fokus pada sasaran kerja yang telah ditetapkan.

4. Menurut [13] ada 5 Indikator Job Description yaitu sebagai berikut :

1. Kejelasan Tugas Pokok: Pemahaman yang terstruktur tentang tugas utama yang harus dilaksanakan oleh pemangku jabatan.

2. Kejelasan Tanggung Jawab: Penjabaran yang tegas mengenai apa saja yang menjadi tanggung jawab personal atau fungsional.

3. Kewenangan yang Ditetapkan: Batasan otoritas dalam mengambil keputusan dan menjalankan fungsi pekerjaan.

4. Hubungan Kerja yang Jelas: Struktur relasi kerja baik vertikal maupun horizontal dalam organisasi.

5. Kesesuaian antara Uraian Tugas dan Pekerjaan Aktual: Tingkat sinkronisasi antara dokumen job description dengan pekerjaan sehari-hari..

### Kompetensi SDM (X2)

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan fondasi utama yang menentukan kualitas dan produktivitas kerja individu dalam suatu organisasi. Kompetensi tidak hanya mencerminkan kapasitas teknis seorang karyawan, tetapi juga mencakup aspek perilaku, pengetahuan, dan sikap yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut [14], kompetensi SDM adalah karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan langsung dengan kinerja. Artinya, kompetensi menjadi landasan yang membentuk bagaimana seseorang berpikir, bersikap, dan bertindak dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif.

2. Sedangkan menurut [15], kompetensi SDM dapat dipahami sebagai kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh karyawan dan berfungsi sebagai dasar dalam mendukung keberhasilan organisasi. Dengan kata lain, kompetensi bukan hanya tentang "apa yang diketahui" oleh seorang karyawan, tetapi juga "bagaimana ia menerapkannya" dalam situasi kerja nyata. Kompetensi yang baik memungkinkan SDM untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, menyelesaikan masalah secara mandiri, dan memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi.

3. Peran strategis kompetensi dalam dunia kerja sangat nyata, terutama dalam meningkatkan efisiensi operasional, membangun profesionalisme, serta mendorong pencapaian kinerja yang berkelanjutan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik,

lebih mampu bekerja dalam tim, dan lebih siap dalam menghadapi tantangan kerja yang kompleks. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia modern, baik melalui pelatihan, pengembangan karier, maupun sistem penilaian berbasis kompetensi.

4. Menurut [16] kompetensi SDM adalah perpaduan dari pengetahuan dan sikap yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia suatu perusahaan yang menjadi dasar untuk mencapai tujuan bersama. Indikator kompetensi SDM menurut sebagai berikut :

1. Pengetahuan Teknis: Pemahaman profesional atas bidang kerja yang dijalani.
2. Keterampilan Kerja: Kemampuan operasional dan prosedural dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja.
3. Sikap Kerja: Orientasi terhadap tanggung jawab, ketekunan, dan integritas dalam bekerja.
4. Kemampuan Komunikasi: Keterampilan menyampaikan ide, menerima instruksi, dan berkolaborasi secara efektif.
5. Kemampuan Adaptasi: Fleksibilitas dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan organisasi dan teknologi.

#### Budaya Kerja (X3)

1. Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan tindakan yang secara rutin menjadi kebiasaan dalam lingkungan kerja dan membentuk cara pegawai menjalankan tugasnya dalam suatu organisasi. Budaya kerja yang positif mampu menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaik bagi organisasi.
2. Menurut [17] budaya organisasi atau budaya kerja merupakan pemahaman bersama yang dianut oleh para anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Budaya kerja mencakup cara berperilaku, berkomunikasi, serta menyelesaikan masalah yang berkembang dan dipegang teguh oleh seluruh anggota organisasi. Sedangkan menurut [16] budaya kerja merupakan sikap dan perilaku individu serta kelompok berdasarkan nilai-nilai yang diyakini sebagai suatu kebiasaan dalam kehidupan kerja untuk mencapai kinerja organisasi.
3. Budaya kerja memiliki peran strategis dalam membentuk perilaku dan sikap pegawai di lingkungan kerja. Penelitian oleh [18] menunjukkan bahwa budaya kerja yang kuat dapat meningkatkan loyalitas, kinerja, dan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, budaya kerja yang baik memperkuat integritas, disiplin, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Menurut [19] terdapat 5 indikator budaya kerja sebagai berikut :
  1. Nilai dan Norma Organisasi: Prinsip-prinsip dasar yang menjadi pedoman perilaku dalam organisasi, mencakup semangat kebersamaan, keadilan, kejujuran, dan nilai-nilai etika Islam yang terinternalisasi dalam budaya kerja hotel.
  2. Perilaku dan Etos Kerja: Tindakan nyata yang mencerminkan kedisiplinan, tanggung jawab, kerja keras, dan etika kerja Islam seperti integritas, keikhlasan, dan keadilan dalam menyelesaikan tugas.
  3. Kepemimpinan dan Keteladanan: Peran pimpinan sebagai panutan budaya kerja yang baik, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta menginspirasi karyawan untuk mematuhi nilai-nilai organisasi.
  4. Komunikasi Internal: Proses pertukaran informasi yang terbuka, jujur, dan dua arah antara atasan dan bawahan, yang memperkuat transparansi serta keterlibatan karyawan dalam keputusan organisasi.
  5. Lingkungan Sosial dan Emosional Kerja: Iklim kerja yang positif, saling menghargai, dan membangun hubungan interpersonal yang harmonis, menciptakan rasa aman, nyaman, dan kebersamaan dalam tim.

#### Kinerja Karyawan (Y)

1. Kinerja merupakan aspek fundamental dalam dunia kerja yang menggambarkan sejauh mana seorang individu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya secara efektif dan efisien. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir, tetapi juga mencerminkan perilaku, etos kerja, serta kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut [19] kinerja dapat dipahami sebagai hasil pelaksanaan tugas individu dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan peran dan wewenangnya dalam organisasi. Kinerja mencerminkan seberapa baik seorang karyawan menjalankan fungsinya, baik secara kuantitatif maupun kualitatif.
2. Secara khusus, kinerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab dan peran yang dibebankan kepadanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya mengacu pada pencapaian target kerja secara individu, tetapi juga mencakup sikap profesional, efektivitas dalam kolaborasi tim, serta kontribusi terhadap iklim kerja yang produktif dan kondusif. Dengan kata lain, kinerja pegawai menjadi indikator penting yang mencerminkan efisiensi sumber daya manusia dalam mendukung tujuan strategis organisasi [20].
3. Lebih lanjut, [20] menyatakan bahwa kinerja merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi. Tanpa kinerja yang optimal dari para karyawannya, strategi dan rencana yang telah disusun organisasi tidak akan tercapai secara maksimal. Oleh karena itu, pengukuran dan evaluasi kinerja menjadi proses yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja yang baik mencerminkan kompetensi, motivasi, serta dukungan sistem kerja yang memadai, sementara kinerja yang rendah dapat menjadi indikator adanya masalah dalam struktur organisasi, kepemimpinan, atau budaya kerja.
4. Kinerja menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi, karena menunjukkan seberapa efektif seseorang menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Menurut [21], terdapat empat indikator utama dalam menilai kinerja karyawan :
  1. Kualitas Pekerjaan: Tingkat ketelitian dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas dengan hasil yang baik.
  2. Kuantitas Pekerjaan: Volume atau jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan, serta pencapaian terhadap target yang ditetapkan.
  3. Pengetahuan Pekerjaan: Tingkat pemahaman terhadap tugas, berdasarkan latar belakang pendidikan dan keahlian yang dimiliki.
  4. Kemandirian: Kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara inisiatif dan efisien tanpa bergantung pada bantuan orang lain.

#### Kerangka Konseptual

1. Kerangka konseptual ini di gunakan untuk melihat hubungan yang menggabungkan antar variable-variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
8. Hipotesa penelitian dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :
9. H1: Job Description **memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan** pada PT. PG CANDI BARU



10. H2: Kompetensi SDM **memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan** pada PT. PG CANDI BARU  
 11. H3: Budaya Kerja **memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan** pada PT. PG CANDI BARU  
 12. H4: Job Description, Kompetensi SDM, dan Budaya **Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan** pada PT. PG CANDI BARU  
 13.

#### Definisi Operasional

**Variabel Definisi Operasional** Indikator Skala

Job Description Pernyataan tertulis yang menjelaskan tugas, tanggung jawab, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dibutuhkan dalam suatu posisi atau jabatan tertentu. Kejelasan Tugas Pokok Kejelasan Tanggung Jawab Hubungan Kerja yang Jelas Kesesuaian Antara Uraian Tugas dan Pekerjaan Aktual Likert 1-5

Kompetensi SDM Karakteristik personal yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan komunikasi untuk mencapai kinerja kerja secara efektif. Pengetahuan Teknis Keterampilan Kerja Sikap Kerja Kemampuan Komunikasi Kemampuan Adaptasi Likert 1-5

Budaya Kerja Nilai, norma, dan perilaku yang menjadi kebiasaan kerja dan membentuk cara individu menjalankan tugas dalam organisasi. Nilai dan Norma Organisasi Perilaku dan Etos Kerja Kepemimpinan dan Keteladanan Komunikasi Internal Lingkungan Sosial dan Emosional Kerja Likert 1-5

Kinerja Pegawai Tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab dan standar organisasi. Kualitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan Pengetahuan pekerjaan Kemandirian Likert 1-5

- 1.
- III. Metodologi penelitian
1. **Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif**, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen, yaitu Job Description (**X1**), Kompetensi SDM (**X2**), dan Budaya Kerja (**X3**) **terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y)**. Penelitian dilaksanakan di PG Candi Sidoarjo, dengan subjek penelitian yaitu karyawan yang bekerja di berbagai divisi perusahaan. Mencakup tahap penyusunan instrumen, penyebaran kuesioner, pengumpulan data, serta analisis hasil.
2. **Jenis data yang digunakan dalam penelitian** terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari responden dan data sekunder yang berasal dari buku referensi serta jurnal ilmiah. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup kemudian disebarluaskan melalui google form dengan skala likert 5 poin, yaitu : **Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), Sangat Setuju (5)**. Penyusunan butir pertanyaan disesuaikan dengan indikator teoritis masing-masing variabel.

3. **Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh** karyawan yang berjumlah 150 **dengan teknik pengambilan sampel menggunakan Simple Random Sampling dikarenakan** seluruh anggota populasi memiliki kesempatan yang sama sebagai responden, tanpa mempertimbangkan kriteria tertentu. Metode pengambilan sampel didasarkan pada rumus Slovin, dikarenakan populasi penelitian relatif besar. Untuk menentukan ukuran sampel pada populasi rumusnya adalah sebagai berikut :

- 4.
5. Keterangan :
6. n = jumlah sampel
7. N = jumlah populasi ( karyawan)
8. e = margin of error = 5% atau 0,5
- 9.
10. Jadi total sampel yang akan ditentukan ialah :

- 11.
- 12.
- 13.
- 14.
- 15.
- 16.
- 17.
- 18.
- 19.
- 20.
- 21.
22. Berdasarkan perhitungan di atas, maka jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 109 responden. Data yang terkumpul akan diuji melalui beberapa tahapan, termasuk uji validitas, reabilitas, normalitas, uji asumsi klasik, regresi linear, uji T, uji F, serta analisis R<sup>2</sup>, yang semuanya akan di analisis menggunakan program SPSS.

23. Uji **Regresi Linier Berganda**

24. **Tujuan Analisis Regresi Linier Berganda adalah** untuk menentukan sejauh mana pengaruh antara Pengaruh Job Description, Kompetensi SDM dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. **Persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :**

$$3. Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

4. **Keterangan: Y: Kinerja Karyawan**

5. **a : Konstanta**

6. **b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> : Koefisien regresi** masing-masing variabel independen

7. X<sub>1</sub> : Job Description

8. X<sub>2</sub> : Kompetensi SDM

9. X<sub>3</sub> : Budaya Kerja

10. e : Error term (standar error)

Uji Instrumen Data

1. **Uji Validitas Uji validitas** digunakan untuk menilai **sejauh mana instrumen mampu mengukur apa yang** diukur. Sebuah instrumen dianggap valid hanya jika dapat menampilkan data yang diteliti secara akurat dan sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk hasil uji signifikasinya, nilai r hitung dibandingkan dengan r tabel.



a. Jika nilai  $r_{hitung}$  negatif dan  $r_{tabel} < r_{hitung}$ , variabel dianggap tidak valid.

b. Jika nilai  $r_{hitung}$  positif dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , variabel dianggap valid.

Pernyataan kuisioner dianggap valid ketika hasilnya menunjukkan nilai yang signifikan.

## 2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah pengukuran untuk menentukan sejauh mana pernyataan variabel memberikan hasil yang konsisten atau tetap. Suatu kuisioner dinyatakan valid apabila respon yang diberikan konsisten dari waktu ke waktu. Instrumen penelitian dapat dianggap reliabel jika nilai cronbach alpha  $> R_{tabel}$  atau lebih besar dari 0,60.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

**Uji Normalitas** digunakan untuk memastikan apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, pengujian menggunakan normal p-plot. Nilai residual menunjukkan distribusi normal jika titik-titik data selaras atau mengikuti garis diagonal.

### 2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menentukan apakah variabel independen menunjukkan korelasi linier yang signifikan dalam model regresi. Adanya multikolinieritas ditunjukkan oleh nilai korelasi yang tinggi ( $> 0,900$ ), nilai toleransi kurang ( $< 0,1$ ) atau nilai VIF lebih besar dari 10.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan antar pengamatan. Uji Scatterplot digunakan dalam analisis ini. Heteroskedastisitas tidak terjadi ketika titik-titik tidak membentuk pola tertentu.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji T)

Untuk menguji hipotesis, dilakukan dengan membandingkan nilai T hitung dari masing-masing variabel independen dengan T tabel pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Jika nilai T hitung  $> T_{tabel}$  maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

### 2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian Simultan (Uji F) dilakukan melalui perbandingan antara **nilai F hitung dengan F tabel** pada tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. **Apabila nilai F hitung  $> F_{tabel}$** , artinya hipotesis pertama diterima karena variabel bebas (independen) berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen).

### 3. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana model **dapat menjelaskan variasi variabel dependen**. Jika nilainya **mendekati satu**, maka **variabel independen hampir sepenuhnya dapat memprediksi variabel dependen**. Sebaliknya, koefisien determinasi yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen hanya memberikan sedikit penjelasan tentang variabel dependen.

## IV. Hasil dan Pembahasan

### 1. Hasil

#### Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk memastikan apakah setiap item (pertanyaan) kuisioner benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. **Untuk menguji validitas penelitian ini, menggunakan** SPSS dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Nilai nilai r tabel sebesar 0,1882 dengan 109 responden.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

**Variabel Variabel (r hitung) r kritis Sig Keterangan**

Job Description ( X1)															X1.1	0,474	0,1882	0,000	Valid	X1.2	0,520	0,1882	0,000	Valid	X1.3	0,465	0,1882	0,000	Valid	X1.4	0,552	0,1882	0,000	Valid	X1.5	0,480	0,1882	0,000	Valid
Kompetensi SDM (X2)																																							
X2.1		0,513	0,1882	0,000	Valid																																		
X2.2		0,544	0,1882	0,000	Valid																																		
X2.3		0,538	0,1882	0,000	Valid																																		
X2.4		0,602	0,1882	0,000	Valid																																		
X2.5		0,590	0,1882	0,000	Valid																																		
Budaya Kerja (X3)		X3.1	0,525	0,1882	0,000	Valid	X3.2	0,540	0,1882	0,000	Valid	X3.3	0,511	0,1882	0,000	Valid	X3.4	0,570	0,1882	0,000	Valid	X3.5	0,595	0,1882	0,000	Valid	Kinerja Karyawan (Y)												
Y1		0,813	0,1882	0,000	Valid	Y2		0,827	0,1882	0,000	Valid	Y3		0,795	0,1882	0,000	Valid	Y4		0,826	0,1882	0,000	Valid																

Dari hasil pengujian validitas pada tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel Job Description (X1), Kompetensi SDM (X2), Budaya Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,1882), serta nilai signifikansi  $< 0,01$ . Artinya semua item pernyataan dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur indikator yang terdapat dalam variabel pada kuisioner. Pengukuran reliabilitas dapat dicapai menggunakan **uji statistik Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )**. Suatu variabel dianggap reliabel ketika nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ )  $> 0,60$ . Sebaliknya, jika nilai dari Cronbach Alpha ( $\alpha$ )  $< 0,60$ , maka variabel dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4.2 Uji Reliabilitas

**Variabel Cronbach's Alpha Nilai Kritis Hasil**

Job Description (X1)	0,812	0,60	Reliabel
Kompetensi SDM (X2)	0,873	0,60	Reliabel
Budaya Kerja (X3)	0,891	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,878	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS, 2025

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.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menilai sebaran data dalam suatu variabel, apakah distribusi mengikuti pola normal atau menyimpang. Penelitian ini menggunakan normal p-plot dimana nilai residual terdistribusi normal dianggap valid apabila titik-titik atau data berada di dekat atau sejajar dengan garis diagonal.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Diolah Spss 25

Dari grafik yang ditunjukkan pada gambar tersebut, data tersebar mengikuti garis diagonal dan mendekati arah garis diagonal. Maka, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

##### Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menentukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Jika terjadi korelasi antar variabel bebas, maka model regresi bisa dikatakan baik. Dengan demikian, multikolinearitas dapat dipastikan terdapat dalam model regresi ini dengan melihat nilai toleransi dan Variance inflation Factor (VIF). Multikolinearitas terjadi jika nilai toleransi  $\leq 0.10$  atau nilai VIF  $\geq 10$ .

Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Job Description ( $X_1$ )	259	3.862
Kompetensi SDM ( $X_2$ )	206	4.850
Budaya Kerja ( $X_3$ )	222	4.501

Sumber: Data Diolah Spss 25

Berdasarkan hasil tabel di atas, menunjukkan tidak adanya multikolinearitas diantara variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini. Kesimpulan ini didasarkan pada nilai toleransi untuk seluruh variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF setiap variabel independen juga lebih kecil dari 10,0.

##### Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian dari residual dalam suatu model regresi. Model regresi yang reliabel adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas (homokedastisitas). Untuk memastikan keberadaan heteroskedastisitas dalam penelitian ini, digunakan uji Scatterplot. Kriteria pengambilan keputusan adalah Jika titik-titik tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, baik di atas maupun di bawah sumbu Y, hal ini menunjukkan bahwa heteroskedastisitas tidak ada.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Sumber: Data Diolah Spss 25

Berdasarkan grafik scatterplot yang digambarkan di atas, titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik di atas maupun di bawah sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa heteroskedastisitas bukanlah faktor dalam penelitian ini. Dengan Demikian, model regresi yang diterapkan memenuhi asumsi klasik dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

##### Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh dan juga persamaan regresi antara variabel independen yang lebih dari satu terhadap variabel dependen.

Tabel 4.4 Hasil Uji Regresi Linear

Coefficients Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients t Sig. B Std. Error Beta 1 (Constant)					1.377	.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  
Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, maka nilai koefisien regresi dapat dirumuskan dalam persamaan regresi sebagai berikut :  $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$   $Y = 1.377 + 0.275 X_1 + 0.263 X_2 + 0.191 X_3 + e$  Dari hasil persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa : Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 1.337 menunjukkan bahwa apabila ketiga variabel independen bernilai nol, maka nilai dasar kinerja karyawan sebesar 1.377 satuan. Nilai ini mencerminkan besaran kinerja awal yang akan dicapai tanpa dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas. Berdasarkan nilai koefisien regresi Job Description ( $X_1$ ) sebesar 0.275 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan

pada Job Description akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.275 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Berdasarkan koefisien regresi Kompetensi SDM (X2) sebesar 0.263 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja, artinya peningkatan kompetensi akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.263 satuan. Berdasarkan nilai koefisien regresi Budaya Kerja (X3) sebesar 0.191 menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif, dimana peningkatan budaya kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0.191 satuan.

#### Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T) Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu Job Description, Kompetensi SDM dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji T, **yaitu sebagai berikut: Jika thitung  $\leq$  ttabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Sebaliknya, jika thitung  $\geq$  ttabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.** H0 ditolak juga terjadi jika nilai sig  $\leq$  0,05 dan Ha diterima jika nilai sig  $\geq$  0,05.

Tabel 4.5 Hasil Uji T

Coefficientsa

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

Sumber: Data Diolah Spss 25

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan degree of freedom (df), di mana  $k=3$  dan  $df = n-k$  ( $109-3 = 106$ ), nilai ttabel yang dihasilkan adalah 1,98197. Oleh karena itu, kesimpulan yang diperoleh sebagai berikut :

H1 Variabel Job Description (X1)

memiliki nilai thitung sebesar 3.037 dan nilai ttabel sebesar 1.98197. Jadi thitung lebih besar dari ttabel ( $3.037 > 1.98197$ ). Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak. Berdasarkan nilai signifikansi ( $0.003 < 0.05$ ), terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Job Description (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2 Variabel Kompetensi SDM (X2)

Nilai thitung untuk variabel ini sebesar 2.761 serta nilai ttabel sebesar 1.98197. Sehingga thitung  $>$  ttabel ( $2.761 > 1.98197$ ). Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan nilai signifikansi ( $0.007 < 0.05$ ), ini menunjukkan bahwa Kompetensi SDM (X2) memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H3 Variabel Budaya Kerja (X3)

Nilai thitung untuk variabel Budaya Kerja adalah 2.038 sementara nilai ttabel sebesar 1.98197. Jadi thitung  $>$  ttabel ( $2.038 > 1.98197$ ). Dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak. Selain itu, nilai signifikansi ( $0.044 < 0.05$ ), **menunjukkan bahwa Budaya Kerja (X 3) juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

#### Uji Simultan (F)

Uji simultan (F) digunakan untuk menentukan apakah variabel independen yaitu Job Description (X1), Kompetensi SDM (X2) dan Budaya Kerja (X3) secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). **Dasar pengambilan keputusan pada uji ini sebagai berikut: Jika nilai Fhitung  $\geq$  Ftabel maka H0 ditolak dan Ha diterima. Selain itu, jika tingkat signifikansi  $<$  0,05, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan.**

Tabel 4.6 Hasil Uji F ANOVA	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	407.468	3	135.823	79.947	.001
	Residual	178.385	105	1.699		
	Total	585.853	108			

Sumber: Hasil Data Diolah 25

Dengan tingkat kepercayaan 5% ( $\alpha = 0.05$ ) dan derajat kebebasan  $df1 = 3$  dan  $df2 = 105$  ( **dengan jumlah sampel  $n = 109$  dan jumlah variabel independen  $k = 3$ , nilai** Ftabel yang diperoleh adalah 2,69. Dari tabel di atas nilai Fhitung sebesar 79.947. Dengan demikian, nilai Fhitung  $\geq$  Ftabel ( $79.947 \geq 2.69$ ) dan nilai signifikansinya adalah ( $0.001 < 0.05$ ), Maka dapat disimpulkan **bahwa H0 ditolak dan Ha diterima.** Dengan demikian, variabel Job Description (X1), Kompetensi SDM (X2) dan Budaya Kerja (X3) secara simultan **mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

#### Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen secara bersama-sama dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan nilai Adjusted R Square.

Tabel 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		.834	.696	.687	1.30342

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Job Description, Kompetensi SDM

#### b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Spss 25

Hasil Output SPSS menunjukkan **nilai Adjusted R Square sebesar 0,687, hal ini menunjukkan bahwa 68,7% variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan** dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel independen yaitu Job Description, Kompetensi SDM dan Budaya Kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 31,3% dijelaskan **oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini**, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan sosial atau faktor individu lainnya yang tidak diteliti dalam model ini.

## 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.

Data empiris juga menunjukkan bahwa pernyataan “Struktur hubungan kerja saya dengan rekan kerja dan atasan sudah jelas” merupakan indikator dengan nilai tertinggi untuk variabel ini. Temuan ini menunjukkan bahwa kejelasan struktur hubungan kerja, baik secara vertikal maupun horizontal dalam organisasi sangat memengaruhi efektivitas kerja karyawan. Ketika karyawan memahami kepada siapa mereka bertanggung jawab dan bagaimana mekanisme kerja sama dengan rekan kerja, maka koordinasi kerja menjadi lebih lancar, tugas terselesaikan lebih cepat dan potensi konflik antarbagian dapat ditekan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [22] yang menunjukkan bahwa Job Description yang jelas memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karena dapat mengarahkan perilaku kerja individu secara lebih efektif dan efisien. Selain itu, penelitian [23] juga menemukan bahwa Job Description memiliki **pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**. Sebaliknya, hasil ini bertentangan dengan **penelitian oleh [24] yang menunjukkan bahwa Job Description tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan**.

### 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.

Pada variabel Kompetensi SDM, indikator paling dominan ditunjukkan pada pernyataan “Saya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja”. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan adaptif terhadap perubahan merupakan bentuk kompetensi yang sangat penting di era dinamis saat ini. Karyawan yang mampu beradaptasi dengan cepat terhadap sistem kerja, kebijakan baru, atau tantangan teknologi akan lebih fleksibel dalam bekerja, lebih inovatif, serta mampu menjaga performa kerja dalam situasi apapun. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi tidak hanya menyangkut aspek teknis, tetapi juga kesiapan mental dan keterampilan interpersonal.

Penelitian ini sejalan dengan hasil studi oleh [25] yang menemukan bahwa kompetensi SDM berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Selain itu, penelitian [26] menyatakan bahwa Kompetensi SDM mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan serta memungkinkan karyawan bekerja lebih mandiri, adaptif, dan bertanggung jawab terhadap tugasnya. Namun, hasil tersebut bertentangan dengan penelitian [27] yang menyatakan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi secara negatif oleh Kompetensi SDM dan tidak signifikan secara statistik.

### 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.

Data empiris menunjukkan bahwa pernyataan seperti “Komunikasi antara atasan dan bawahan di tempat kerja berlangsung secara terbuka” memperoleh penilaian yang sangat positif. Ini menunjukkan bahwa komunikasi terbuka antara pimpinan dan staf menjadi elemen penting dalam membangun budaya kerja yang sehat. Ketika komunikasi dua arah berjalan baik serta pimpinan mampu menerapkan nilai-nilai organisasi, maka karyawan merasa lebih dihargai, lebih termotivasi dan lebih mudah menyampaikan saran atau kendala pekerjaan. Budaya kerja yang terbuka juga menciptakan suasana saling percaya yang mendukung produktivitas karyawan.

Temuan ini selaras dengan penelitian oleh [28] yang menegaskan **bahwa Budaya Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**. Selain itu, penelitian [29] juga menyatakan bahwa Budaya kerja yang inklusif, disiplin, dan kolaboratif dapat memperkuat komitmen karyawan dan berkontribusi langsung pada pencapaian kinerja. Namun, hasil ini bertolak belakang dengan penelitian [30] yang mengemukakan bahwa Budaya **Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan**.

### 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.

Dengan adanya Job Description yang terstruktur, Kompetensi SDM yang mumpuni dan Budaya Kerja yang mendukung, maka akan menciptakan sinergi yang kuat dalam organisasi yang mampu mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dan berperan penting dalam menciptakan sistem kerja yang terarah, efisien serta selaras dengan visi dan misi perusahaan. Sehingga hipotesis pada penelitian ini dapat dinyatakan valid.

## V. Kesimpulan

**1. 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.

2. Oleh karena itu, PT PG Candi Baru Sidoarjo disarankan agar terus memperbaiki dan memperjelas Job Description untuk setiap posisi agar karyawan

memahami tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Selain itu, perusahaan perlu mengembangkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan program pengembangan yang berkelanjutan, baik dalam aspek teknis maupun non-teknis. Budaya kerja yang positif juga perlu dijaga dan ditingkatkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang terbuka, serta keteladanan dari pimpinan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau lingkungan kerja agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Penghargaan/ucapan terima kasih

1. Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT PG Candi Baru Sidoarjo, terutama seluruh karyawan yang telah memberikan dukungan dan kerjasama yang baik sepanjang proses penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan **baik secara langsung maupun tidak langsung. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan** kontribusi dalam peningkatan kinerja di PT PG Candi Baru Sidoarjo.

- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

