

# 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>, Rifdah Abadiyah<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>3)</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [ubaid@umsida.ac.id](mailto:ubaid@umsida.ac.id)

**Abstract.** Increasingly fierce industry competition now requires business people to improve the quality of their employees' performance. PT PG Candi Baru Sidoarjo experienced production fluctuations that were allegedly related to employee performance. This study aims to analyze the influence of job description, human resource (HR) competence, and work culture on employee performance. The approach used was quantitative by distributing questionnaires to 109 respondents and multiple linear regression analysis through SPSS version 25. The results of the study show that job description, human resource competence, and work culture have a positive and significant effect both partially and simultaneously on employee performance. These findings affirm the importance of clarity in job descriptions, competency development, and the implementation of a supportive work culture in improving overall employee performance.

**Keywords** - Job Description; Human Resources Competencies; Work Culture; Employee Performance

**Abstrak.** 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 menyebarluaskan 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.

**Kata Kunci** - Job Description; Kompetensi SDM; Budaya Kerja; Kinerja Karyawan

## 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 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 fmeliputi 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 kemampuan 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 Tralili 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 ?

#### **Tujuan Penelitian**

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

#### **Pertanyaan Penelitian**

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

#### **Kategori SDGs**

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

## **II. LITERATURE REVIEW**

### **Job Description**

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].

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.

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**

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.

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. Dengan demikian, peran strategis kompetensi dalam dunia kerja sangat nyata, terutama dalam meningkatkan efisiensi operasional. 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.

Menurut [16] Indikator kompetensi SDM 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**

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.

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. 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.

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

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.

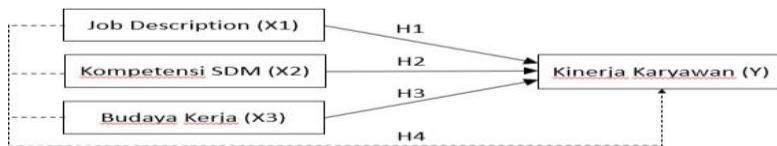
Secara khusus, kinerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan tidak hanya mengacu pada pencapaian target kerja secara individu, tetapi juga mencakup sikap profesional, efektivitas dalam kolaborasi tim, serta kontribusi terhadap iklim kerja yang produktif dan kondusif.

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.

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



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesa penelitian dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

- H1:** *Job Description* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PG CANDI BARU
- H2:** Kompetensi SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PG CANDI BARU
- H3:** Budaya Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PG CANDI BARU
- H4:** *Job Description*, Kompetensi SDM, dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PG CANDI BARU

### III. METODE

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.

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.

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 :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi ( karyawan)

e = margin of error = 5% atau 0,5

Jadi total sampel yang akan ditentukan ialah :

$$n = \frac{150}{1 + 150 \cdot (0.05)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150 \cdot (0.0025)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 0.375}$$

$$n = \frac{150}{1.375}$$

$$n = 109.09 = 109$$

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.

#### Uji Regresi Linear Berganda

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 :

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

Keterangan:

Y: Kinerja Karyawan

a : Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  : Koefisien regresi masing-masing variabel independen

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

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

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

e : Error term (standar error)

### **Uji Instrumen Data**

#### a. 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, variabel dianggap tidak valid.
- b. Jika nilai r hitung positif dan  $> r$  tabel, variabel dianggap valid.

Pernyataan kuisioner dianggap valid ketika hasilnya menunjukkan nilai yang signifikan.

#### b. Uji Reabilitas

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

### **Uji Asumsi Klasik**

#### a. 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.

#### b. Uji Multikolinearitas

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

#### c. 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**

#### a. 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.

#### b. 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).

#### c. 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**

### **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 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Job Description	1	0.771	0.882	< 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	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	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	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

Sumber : Data Diolah SPSS-25

Dari hasil pengujian validitas pada tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh butir petanyaan 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.

### 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 2. Hasil Uji Reliabilitas

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

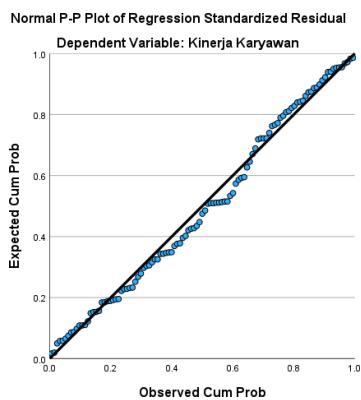
Sumber : Data Diolah SPSS-25

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 multikolinearitas 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 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

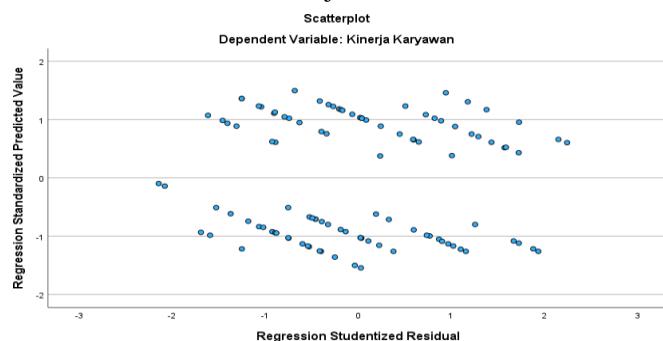
<b>Variabel</b>	<b>Colinearity Statistic</b>	
	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
<b>Job Description (X1)</b>	259	3.862
<b>Kompetensi SDM (X2)</b>	206	4.850
<b>Budaya Kerja (X3)</b>	222	4.501

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 ketidakaksamaan varian dari residual dalam suatu model regresi. Model regresi yang reliabel adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Untuk memastikan keberadaan heteroskedastisitas dalam penelitian ini, digunakan uji Scatterplot. Kriteria pengambilan keputusan adalah Jika titik-titik tersebut 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 scatterpot 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 Berganda

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. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
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

Sumber : Data Diolah SPSS-25

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, maka nilai koefisien regresi dapat dirumuskan dalam persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 1.377 + 0.275 X_1 + 0.263 X_2 + 0.191 X_3 + e$$

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 menceminkan 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 ( $X_2$ ) 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 ( $X_3$ ) 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  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sebaliknya, jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.  $H_0$  ditolak juga terjadi jika nilai sig  $\leq 0,05$  dan  $H_a$  diterima jika nilai sig  $\geq 0,05$ .

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji T)

		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					

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  $t_{hitung}$  yang dihasilkan adalah 1.98197. Oleh karena itu, kesimpulan yang diperoleh sebagai berikut:

### H1 Variabel Job Description (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, maka nilai koefisien regresi dapat dirumuskan dalam persamaan regresi sebagai berikut. Memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.037 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.98197. Jadi  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3.037 > 1.98197$ ). Dengan demikian H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Berdasarkan nilai signifikansi ( $0.003 < 0.005$ ), terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Job Description (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### H2 Variabel Kompetensi SDM (X<sub>2</sub>)

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel ini sebesar 2.761 serta nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.98197. Sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.761 > 1.98197$ ). Dengan demikian H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Dengan nilai signifikansi ( $0.007 < 0.05$ ), ini menunjukkan bahwa Kompetensi SDM (X<sub>2</sub>) memberikan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### H3 Variabel Budaya Kerja (X<sub>3</sub>)

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Budaya Kerja adalah 2.038 sementara nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.98197. Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.038 > 1.98197$ ). Dengan demikian H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Selain itu, nilai signifikansi ( $0.044 < 0.05$ ), menunjukkan bahwa Budaya Kerja (X<sub>3</sub>) 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 (X<sub>1</sub>), Kompetensi SDM (X<sub>2</sub>), dan Budaya Kerja (X<sub>3</sub>) secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Dasar pengambilan keputusan pada uji ini sebagai berikut: Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Selain itu, jika tingkat signifikansi  $< 0.05$ , dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	407.468	3	135.823	79.947	.001 <sup>b</sup>
	Residual	178.385	105	1.699		
	Total	585.853	108			

Sumber : Data Diolah SPSS-25

Dengan tingkat kepercayaan 5% ( $\alpha = 0.05$ ) dan derajat kebebasan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 105$  dengan jumlah sampel n =109 dan jumlah variabel indpenden k = 3, nilai  $F_{tabel}$  yang diperoleh adalah 2.69. Dari tabel di atas nilai  $F_{hitung}$  sebesar 79.947. Dengan demikian, nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $79.947 \geq 2.69$ ) dan nilai signifikansinya adalah ( $0.001 < 0.05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Dengan demikian, variabel Job Description (X<sub>1</sub>), Kompetensi SDM (X<sub>2</sub>) dan Budaya Kerja (X<sub>3</sub>) 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 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
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. SIMPULAN**

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.

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.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

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

## **REFERENSI**

- [1] A. C. Putri, ‘Caseio Dalam Hery’, *Ubhara Management*, vol. 1, pp. 100–110, 2021.
- [2] N. Sivanissa and H. Azizah, ‘Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo’, *Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, vol. 1, no. 3, pp. 114–120, 2022.
- [3] K. Pitaloka, N. Mulyatini, and Kasman, ‘Pengaruh job description and job specification terhadap kinerja (Suatu studi pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis)’, *Business Management And Entrepreneurship*, vol. 1, pp. 42–58, 2019.
- [4] R. A. Zanna and H. Ubaidillah, ‘Meningkatkan Kinerja Karyawan di Indonesia : Dampak’, *Journal Pemberdayaan Ekonomi dan Masyarakat Vol:*, vol. 1, no. 2, pp. 1–23, 2024.
- [5] B. L. Mayshara, ‘Pengaruh Self-Efficacy, Job Description Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Sari Tuna Makmur Bitung’, *Jurnal Emba*, vol. 11, no. 4, pp. 450–461, 2023.
- [6] Gunawan and Wibowo, ‘Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Description Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inoplasindo Mas Perkasa’, *Prosiding Konferensi Nasional ...*, vol. 1177, pp. 1–11, 2020.

- [7] D. S. Suhardi, A. Kawulur, and J. F. Sumampouw, ‘Pengaruh Kompetensi SDM Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Cabang Amurang’, *Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 2, pp. 75–88, 2022, doi: 10.53682/mk.v3i2.3924.
- [8] P. Pahmi and B. Busman, ‘Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanralili Kab.Maros’, *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, vol. 2, no. 2, pp. 393–402, 2022, doi: 10.58191/jomel.v2i2.98.
- [9] J. Beno, A. P. Silen, and M. Yanti, ‘Pengaruh Kompetensi Kerja, Budaya Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Puskeswan Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung’, *Braz Dent J.*, vol. 33, no. 1, pp. 1–12, 2022.
- [10] H. G. Budihani and M. Syaifulloh, ‘Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Brebes’, vol. 2, no. 8, pp. 854–866, 2024.
- [11] Ahmad Sutisna Purnama Putra and Widy Setiawan, ‘Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sriandi Diamond Motors Cianjur)’, *IKRA-ITH Teknologi Jurnal Sains dan Teknologi*, vol. 8, no. 1, pp. 1–8, 2024, doi: 10.37817/ikraith-teknologi.v8i1.3237.
- [12] Nuraida, ‘Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa’, *Manajemen Sumber Daya*, p. 12, 2021.
- [13] R. Wello and Yafet, ‘Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Lima Samudra’, *Jurnal Mirai Management*, vol. 4, no. 2, pp. 122–136, 2019.
- [14] W. Rumawas, ‘Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Komitmen Organisasional, Kompensasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Jasa Konstruksi Bersertifikasi ISO-9000 di Provinsi Sulut.pdf’, *Jurnal Aplikasi Manajemen, Malang*.
- [15] Z. I. Raytasyah and B. Santoso, ‘Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan’; *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, vol. 6, no. 3, pp. 3916–3927, 2023, doi: 10.47467/alkharaj.v6i3.5098.
- [16] A. A. Ramadhan, S. Alam, and A. Azhari, ‘Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Budaya Kerja Dan Prasarana Kerja Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Pada Kantor Samsat Kota Makassar’, *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, vol. 5, no. 3, pp. 329–343, 2024.
- [17] S. Husain, M. Mas’ud, and M. A. Tenrisau, ‘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*, vol. 7, no. 1, pp. 477–491, 2024.
- [18] Y. Si. M. Diana, ‘Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Tata Hidang Pada Hotel Grand Ion Delemen Malaysia’, *Jurnal Manajemen Tools*, vol. 12, no. 2, 2020.
- [19] A. Surya and N. Hermina, ‘Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kasus pada Karyawan Perusahaan Sektor Restoran’, *Jurnal Penelitian Pendidikan*, vol. 23, no. 3, pp. 227–239, 2023.
- [20] K. T. Monica and H. Ubaidillah, ‘Pengaruh Kemampuan Kerja, Penempatan Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Tunas Baru Lampung Sidoarjo’, *Preprint Umsida*, 2024.
- [21] L. A. Listiana, A. H. Andhita, and K. Hasanah, ‘Pengaruh Job Description, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Askrindo Insurance Cabang Madiun’, *SIMBA : Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Inovasi*, vol. 3, no. 1, 2021.
- [22] A. F. Zulfikar, S. Andayaningsih, and H. A. M. Daweng, ‘The Effect Of Job Description On Employee Performance At The Office Of The Regional Revenue Agency Of Tual City’, *International Journal of Economic Research and Financial Accounting*, vol. 2, no. 4, Jul. 2024, doi: 10.55227/ijerfa.v2i4.201.
- [23] H. H. Harahap, ‘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*, vol. 1, no. 1, Art. no. 1, Aug. 2023, doi: 10.56225/gjbesd.v1i1.5.
- [24] R. Haryanto, M. Razak, and A. R. Oktaviani, ‘PENGARUH JOB DESCRIPTION, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAJENE’, *The Manusgre Journal*, vol. 1, no. 2, Art. no. 2, Feb. 2023.
- [25] M. Mariyani, S. Aripin, and D. Darmanto, ‘The Influence of HR Competence and Organizational Culture on Employee Performance in the Regional Financial and Asset Board of Paser Regency’, *International Journal of Community Service & Engagement*, vol. 4, no. 1, Art. no. 1, Feb. 2023, doi: 10.47747/ijcse.v4i1.1047.
- [26] F. Sihite and N. Marpaung, ‘THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND REWARD PROVISION ON EMPLOYEE PERFORMANCE EFFECTIVENESS: (A Study on PTPN III Medan, HR Department)’, *JOURNAL OF HUMANITIES SOCIAL SCIENCES AND BUSINESS (JHSSB)*, vol. 3, pp. 319–332, Nov. 2023, doi: 10.55047/jhssb.v3i2.905.

- [27] R. I. R. Ikhsan and M. A. Rizqi, ‘Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Permata Energi Indonesia’, *Jurnal Adijaya Multidisplin*, vol. 3, no. 02, Art. no. 02, Apr. 2025.
- [28] E. Kustini, N. Yusnita, and W. Sunaryo, ‘The Influence of Organizational Culture, Work Discipline, Training Programs and Trust on Employee Performance’, *International Journal of Applied Management and Business*, vol. 3, pp. 33–44, Mar. 2025, doi: 10.54099/ijamb.v3i1.1270.
- [29] M. Wahyu, K. Kuswandi, and S. Rahayu, ‘The Influence of Work Environment, Work Culture, and Individual Characteristics on Employee Performance’, *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, vol. 13, pp. 421–432, Jan. 2025, doi: 10.37641/jimkes.v13i1.3110.
- [30] A. M. Sirajuddin, A. R. Mus, and A. Arfah, ‘Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ambassador Zulias Kabupaten Wajo’, *Tata Kelola*, vol. 7, no. 2, Art. no. 2, Aug. 2020, doi: 10.52103/jtk.v7i2.177.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*