

KOMPENSASI, *JOB DESCRIPTION*, DISIPLIN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN

Apolonia Due¹; Arief Nurdiannova Qurochman^{2*}

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN, Surabaya^{1,2}

Email : apoloniadue@gmail.com¹; ariefnova@stieyapan.ac.id^{2*}

ABSTRAK

Perusahaan sangat perlu memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, supaya kinerja karyawan bisa meningkat dan tujuan perusahaan tercapai. Riset ini dilaksanakan untuk memverifikasi peranan variabel kompensasi, *job description*, dan disiplin kerja pada kinerja karyawan. Metode kuantitatif dengan regresi linear berganda dimanfaatkan pada riset secara survey pada 35 karyawan CV. Surya Jaya Maju Perkasa, Surabaya sebagai responden berdasarkan indikator masing-masing variabel. Hasil secara keseluruhan menyatakan variabel kompensasi, *job description*, dan disiplin kerja berperan penting pada kinerja karyawan, meskipun peranan ketiga variabel bebas pada kinerja karyawan hanya sebesar 31.2 %. Selanjutnya, secara per bagian, kompensasi tidak berperan pada kinerja karyawan. Sementara, *job description* dan disiplin kerja berperan penting pada kinerja karyawan.

Kata kunci : Kompensasi; Job Description; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Companies really need to pay attention to things that affect employee performance, so that employee performance can improve and company goals are achieved. This research was conducted to verify the role of compensation variables, job descriptions, and work discipline on employee performance. Quantitative methods with multiple linear regression were used in survey research on 35 employees of CV. Surya Jaya Maju Perkasa, Surabaya as respondents based on the indicators of each variable. The overall results stated that compensation variables, job descriptions, and work discipline play an important role in employee performance, although the role of the three independent variables in employee performance is only 31.2%. Furthermore, in terms of parts, compensation does not play a role in employee performance. Meanwhile, job descriptions and work discipline play an important role in employee performance.

Keywords : Compensation; Job Description; Work Discipline; Employee Performance

PENDAHULUAN

Aspek internal dan eksternal Perusahaan harus mendapatkan perhatian lebih bagi Perusahaan. Perusahaan yang mampu menjaga dengan baik segala hal pada aspek internal maupun eksternalnya akan mampu bertahan lama dalam menjalankan operasional Perusahaan. Aspek internal Perusahaan tersebut bisa berupa manajemen, personalia, fasilitas dan layanan, finansial, dan lingkungan Perusahaan. Dalam hal sumber daya manusia, Perusahaan sangat perlu meningkatkan kualitas kinerja karyawan agar mereka mampu bekerja dengan baik dan produktif sesuai dengan visi misi

Perusahaan. Jika perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan, maka Perusahaan bisa menjalankan operasional usahanya dengan baik, citra Perusahaan di masyarakat juga baik, serta mendapatkan ketertarikan tersendiri di hati konsumen.

Ada banyak faktor internal yang berperan pada kinerja pegawai, misalnya kompensasi, kenaikan jabatan, lingkungan pekerjaan, deskripsi pekerjaan, disiplin kerja, motivasi kerja, kondisi fisik karyawan, dan sebagainya. Riset ini mengambil variabel bebas meliputi kompensasi, *job description*, dan disiplin kerja serta variabel terikatnya berupa kinerja karyawan.

Kompensasi adalah balas jasa dari perusahaan atau organisasi pada pegawai berdasarkan kinerja yang dihasilkan di perusahaan tempat dia bekerja, baik berupa uang, barang, atau jasa (Nugraha & Tjahjawati, 2017). Kompensasi diberikan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan kepada organisasi atau Perusahaan. Pemberian kompensasi yang baik bisa menambah semangat kerja karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.

Disiplin kerja merupakan pandangan, perilaku, dan aktivitas yang mengacu pada peraturan suatu organisasi baik yang tertera dan tidak tertera (Ferawati, 2017). Jika pegawai bekerja tepat waktu, menjalankan pekerjaan dengan bagus dan patuh pada keseluruhan aturan diterapkan oleh organisasi, berarti menunjukkan kinerja karyawan yang bagus. Sikap disiplin kerja ini meliputi kepatuhan, tanggung jawab, konsistensi, dan kontrol diri. Dengan adanya disiplin kerja, karyawan dapat menjalankan semua peraturan baik yang tertera dan tidak tertera. Disiplin kerja merupakan kesuksesan suatu perusahaan saat menjalankan pekerjaannya. Disiplin kerja sangat diperlukan oleh semua pegawai sebagai pelatihan manajemen diri supaya bisa menunjukkan kinerja yang bagus.

Job description merupakan suatu informasi rangkaian peran dan kewajiban atas jabatan atau posisi tugas yang diembannya (Wello et al., 2019). Dalam suatu perusahaan setiap karyawan akan mempunyai *job description* masing-masing. Informasi yang dimaksud meliputi semua hal yang terkait tugas yang harus dijalankan oleh setiap karyawan. Dengan adanya *job description*, karyawan akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bagiannya.

Penelitian ini sangat dibutuhkan untuk menelaah bagaimana peranan ketiga variabel bebas yaitu kompensasi, *job description*, dan disiplin kerja pada variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan di CV. Surya Jaya Maju Perkasa, Surabaya, supaya

pihak manajemen perusahaan bisa mengevaluasi kebijakan dan mengambil keputusan berdasarkan hasil penelitian tersebut. Hasil penelitian ini sangat penting untuk keberlanjutan Perusahaan, khususnya terkait loyalitas karyawan terhadap Perusahaan, supaya karyawan tetap nyaman bekerja di Perusahaan tersebut.

Penelitian serupa yang pernah dilakukan yaitu dari (Daulay et al., 2019) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan bisa ditingkatkan melalui beberapa hal seperti komitmen organisasi, tanggungjawab kerja, disiplin kerja. Dalam penelitian tersebut dinyatakan bahwa ketiga faktor tersebut berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Penelitian lain dari (Jalil, 2018) menyebutkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki peran yang tinggi pada kinerja karyawan. Penelitian (Simbolon & Simbolon, 2023) dan (Yulandri & Onsardi, 2020) menyebutkan disiplin kerja dan kompensasi berperan penting pada kinerja karyawan. Riset lain menambahkan *job description* menunjukkan peranan yang tinggi pada kinerja karyawan (Wello et al., 2019).

Selain riset dengan hasil yang berperan pada variabel kinerja karyawan, terdapat juga riset serupa yang berlawanan hasil yaitu dari (Barima & Arofah, 2021) yang menyebutkan kompensasi tidak berperan pada kinerja karyawan. Selanjutnya, riset dari (DEWI, 2022) dan (Heryani et al., 2019) menyebutkan disiplin kerja tidak berperan pada kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian imbalan balas jasa atau penghargaan oleh Perusahaan pada karyawan karena pekerjaan yang diamanahkan kepadanya telah mencapai target dari perusahaan. Menurut (Widodo & Yandi, 2022) kompensasi merupakan balas jasa yang diserahkan Perusahaan kepada pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya, yang di terima baik dalam bentuk uang atau gaji, insentif dan juga tunjangan serta bisa berupa cuti. Menurut (Katidjan et al., 2017) indikator kompensasi meliputi dua hal yaitu kompensasi secara langsung dan tak langsung. Kompensasi secara langsung (*Direct Compensation*) meliputi honorarium, subsidi, dan segala hal terkait imbalan uang. Kompensasi secara tidak langsung (*Indirect Compensation*) meliputi kenaikan jabatan, fasilitas kesehatan, dan segala penghargaan yang bersifat immaterial. Selain itu dipahami juga bahwa kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan nya, baik upah per jam

ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi (compensation) juga merupakan pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect) berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Zulkarnaen & Herlina, 2018).

Job Description

Job description menurut (Mustaruddin et al., 2022) adalah pernyataan resmi yang mencakup hal-hal yang wajib dikerjakan oleh karyawan, aturan pengerjaannya, penyesuaian situasi dengan pekerjaan yang harus dijalankan. Sedangkan menurut (Lutfiyani et al., 2024) *job description* merupakan penjelasan atau urutan pekerjaan berdasarkan pada posisi jabatan dan kewajiban yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tertentu. Menurut (Aldi & Yusman, 2023) deskripsi pekerjaan (*job description*) merupakan suatu informasi baku yang menjabarkan tentang peran, kewajiban, otoritas, situasi pekerjaan, serta segala hal lainnya yang terkait. Selanjutnya indikator *job description* menurut (Lutfiyani et al., 2024) antara lain kewajiban, peran dan fungsi pekerjaan, situasi pekerjaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut (Nurnaningsih & Wahyono, 2017) adalah sikap dan kemampuan karyawan untuk mematuhi semua aturan yang berlaku di Perusahaan berdasarkan pekerjaan yang diamanahkan kepadanya. Sedangkan, menurut (Putri, 2020) disiplin kerja merupakan perilaku dan aktivitas berdasarkan pada aturan organisasi secara tertera dan tidak tertera. Jadi, definisi disiplin kerja merupakan sikap serta perasaan taat, patuh seseorang pada segala aturan di sebuah perusahaan. Indikator disiplin kerja meliputi menaati aturan perusahaan, memanfaatkan efektivitas waktu, melaksanakan pekerjaan dengan benar dan efektif (Hustia, 2020).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang di Perusahaan berdasarkan fungsi dan kewajibannya selama jangka waktu tertentu, berdasarkan standar Perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja sesuai mutu dan jumlah yang diperoleh pegawai saat pelaksanaan pekerjaannya berdasarkan amanah tugasnya (Bahri, 2019). Indikator kinerja karyawan menurut (Bahri, 2019) meliputi mutu, jumlah, dan kesesuaian waktu.

Hipotesis

Dalam penelitian (Sianah et al., 2023) hipotesis adalah dugaan sementara atas suatu hal atau kasus yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis riset ini meliputi :

H1 = Kompensasi berperan pada kinerja karyawan

H2 = *Job description* berperan pada kinerja karyawan

H3 = Disiplin kerja berperan pada kinerja karyawan

H4 = Kompensasi, *job description*, disiplin kerja berperan secara simultan pada kinerja karyawan

Kerangka Konseptual

Sesuai gambar 1, maka jalan pemikiran atau kerangka konseptual bisa dinyatakan dengan peranan variabel-variabel bebas yang mencakup kompensasi, *job description*, dan disiplin kerja pada variabel tergantung yaitu kinerja karyawan. Peranan tersebut dinyatakan secara parsial dan simultan dari ketiga variabel bebas pada satu variabel tergantung tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori. Menurut (Qurochman & Wijiningrum, 2023) penelitian eksplanatori adalah riset yang menjabarkan posisi variabel-variabel penelitian dan koneksi antar variabel. Populasi merupakan semua bagian subjek dan objek riset disertai spesifikasi yang ditentukan. Riset ini menggunakan populasi sebanyak 35 karyawan. Sedangkan, sampel merupakan bagian yang mewakili dari populasi. Sampel yang digunakan adalah semua populasi atau disebut juga sampel jenuh (Pratama, 2019), sehingga jumlah sampel adalah semua karyawan CV Surya Jaya Maju Perkasa yang berjumlah 35 orang.

Sumber dan cara koleksi data pada riset ini dilaksanakan dengan pengamatan, angket, dan wawancara. Menurut (Kuswoyo et al., 2023) pengamatan merupakan koleksi data secara menyeluruh dengan menggunakan beberapa hal yang mendukung. Pengamatan dilakukan pada perusahaan CV. Surya Jaya Maju Perkasa. Angket merupakan cara atau teknik mengumpulkan data melalui sejumlah pertanyaan yang dijawab oleh responden untuk memperoleh opini atau tanggapan mereka atas topik yang diangkat (Cahyo et al., 2019). Teknik ini digunakan untuk memperoleh data dengan mengadakan penyebaran kuisisioner berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden (Rudiana Fibriani et al., 2023). Kuisisioner penelitian ini

disebarkan kepada 35 orang responden berdasarkan sampel yang telah ditentukan. Wawancara merupakan tanya jawab antara dua orang untuk mendapatkan informasi atau gagasan. Wawancara yang sistematis atau tertata dimanfaatkan oleh peneliti dalam riset ini sebagai cara memperoleh data atau informasi (Widiastuti et al., 2018). Informan untuk wawancara dalam penelitian ini adalah karyawan CV.Surya Jaya Maju Perkasa.

Analisis data pada penelitian ini memanfaatkan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penganalisisan informasi dengan pentabulasian data berupa angka yang mewakili jawaban responden (Pratiwi & Qurochman, 2022). Skala ordinal atau skala Likert atas jawaban responden dari sejumlah pertanyaan yang diajukan peneliti, digunakan dalam penelitian ini untuk pengukuran variabel dan indikatornya. Skala Likert dari tanggapan responden diberi skor 1 sampai 5, mulai tanggapan sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

Analisis data pada riset ini memanfaatkan Koefisien Determinasi, uji hipotesis F dan t, dan regresi linear berganda. Koefisien determinasi (R^2) menurut (Sugiyono et al., 2019) dimanfaatkan untuk melacak kapabilitas variabel bebas saat mendeskripsikan variabel terikat. Besaran nilai R yaitu antara 0-1. Jika nilai R mendekati 1, maka peran variabel bebas yang berupa kompensasi, *job description* dan disiplin kerja dinilai besar pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji hipotesis di penelitian ini berupa uji F dan uji t. Uji F dimanfaatkan untuk mengetes peranan semua variabel bebas yaitu kompensasi (X_1), *job description* (X_2), dan disiplin kerja (X_3) pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) (Oktaviano, 2022). Dasar keputusan uji F yaitu jika nilai signifikansi atau $Sig. < 5\%$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ diartikan hasilnya signifikan, yang berarti semua variabel bebas berperan sepenuhnya atau simultan pada variabel terikat.

Uji t digunakan untuk mendeteksi hubungan atau peranan antara setiap variabel bebas dengan variabel terikat pada dasarnya. Variabel bebas itu meliputi kompensasi (X_1), *job description* (X_2), dan disiplin kerja (X_3), sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y) (Basyit et al., 2020). Uji t dilakukan dengan membandingkan hasil signifikan t dengan tingkat signifikan standar 0,05. Apabila skor signifikan $t < 0,05$, maka H_1 diterima, yang artinya variabel bebas secara individu dan substansial berperan pada variabel terikat, dan sebaliknya

Regresi linear berganda dalam penelitian (Pratiwi & Qurochman, 2022) menjadi analisis di antara tiga variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) dengan terikat (Y) dalam pengamatan

terhadap tingkat hubungan kedua jenis variabel secara linear. Sesuai dengan penelitian ini, regresi linear berganda dinyatakan dengan persamaan regresi berikut ini:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b ₁₋₂	= Koefisien Regresi
X ₁	= Kompensasi
X ₂	= <i>Job Description</i>
X ₃	= Disiplin Kerja

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Hasil Penelitian

Sesuai tabel 1 dalam hal regresi linear berganda menunjukkan bahwa persamaan regresi yang terformasi adalah $Y = 13.534 - 0.164 X_1 + 0.330 X_2 - 0.371 X_3$ yang berarti:

1. Nilai konstanta (a) mempunyai nilai 13.534, yang berarti peranan yang sesuai antara variabel bebas dengan variabel tergantungan. Nilai ini juga berarti apabila ketiga variabel bebas baik kompensasi (X₁), *job description* (X₂), maupun disiplin kerja (X₃), bernilai 0 persen atau bernilai konstan, bisa dinyatakan kinerja karyawan senilai 13.534.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X₁) senilai - 0.164. Nilai ini menyatakan peranan yang negatif antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila variabel kompensasi naik 1%, dengan demikian variabel kinerja karyawan akan turun sebanyak 0.164 dengan catatan variabel lain tidak berubah.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel *job description* (X₂) yaitu senilai 0.330. Nilai ini berarti ada peranan positif antara variabel *job description* pada kinerja karyawan. Hasil berarti apabila variabel *job description* naik 1%, dengan demikian variabel kinerja karyawan akan mengalami naik sebanyak 0,330, disertai catatan variabel lain tidak berubah.
4. Nilai koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X₃) mempunyai nilai negatif yang berarti berperan secara berkebalikan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebesar - 0.371. Hasil tersebut menunjukkan apabila disiplin kerja naik 1%,

dengan demikian kinerja karyawan akan turun sebanyak 0.371, disertai catatan variabel independen lain tidak berubah.

Berdasarkan tabel 1, bisa dinyatakan hasil uji t dengan kriteria bahwa pada variabel kompensasi (X1) dengan mendasarkan pada tingkat signifikansi (Sig.) < 0.05 , maka variabel kompensasi memiliki nilai sig. ssebanayak 0.467 yang menunjukkan > 0.05 , yang berarti kompensasi tidak berperan banyak pada kinerja karyawan, sehingga H1 ditolak. Pada variabel *job description* (X2) dengan mendasarkan pada nilai signifikansi (Sig.) < 0.05 , maka variabel *job description* mempunyai nilai sig. sebanyak 0.021 yang menunjukkan < 0.05 , yang berarti *job description* berperan penting pada kinerja karyawan, dan H2 diterima. Pada variabel disiplin kerja (X3) berdasarkan pada nilai signifikansi (Sig.) < 0.05 , maka variabel disiplin kerja memiliki nilai sig. sebanyak 0.032 yang artinya < 0.05 , yang berarti disiplin kerja berperan penting pada kinerja karyawan, sehingga H3 diterima.

Sesuai dengan hasil uji F pada tabel 2, disimpulkan nilai Sig. sebanyak $0.008 < 0.05$, maka bisa dikatakan bahwa semua variabel bebas baik kompensasi, *job description*, disiplin kerja berperan penting secara simultan pada kinerja karyawan.

Sesuai dengan tabel 3, R square senilai 0.312, artinya besaran pengaruh variabel kompensasi, *job description*, dan disiplin kerja adalah sebanyak 31.2 %. Sementara sisa prosentasenya disebabkan hal lainnya.

Diskusi

Peranan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan

Kompensasi menjadi hal wajib bagi Perusahaan untuk diberikan kepada pegawai telah menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan pendapat dari (Katidjan et al., 2017), indikator kompensasi meliputi dua hal yang meliputi kompensasi secara langsung serta secara tidak langsung. Kompensasi secara langsung bisa dirupakan honorarium, subsidi, dan segala hal terkait imbalan uang. Kompensasi secara tidak langsung meliputi kenaikan jabatan, fasilitas kesehatan, dan segala penghargaan yang bersifat immaterial. Berdasarkan hasil uji t di atas ditemukan hasil Sig. sebanyak 0.467 yang artinya > 0.05 . Hasil ini berarti kompensasi tidak berperan banyak pada kinerja karyawan, sehingga H1 ditolak. Hasil tersebut sesuai menurut hasil riset (Barima & Arofah, 2021) dan tidak sesuai menurut hasil riset (Jalil, 2018), (Simbolon & Simbolon, 2023), (Yulandri & Onsardi, 2020).

Peranan *Job Description* Pada Kinerja Karyawan

Uraian kerja (*job description*) merupakan pernyataan resmi yang menjelaskan tentang indikator meliputi kewajiban, peran dan fungsi pekerjaan, situasi pekerjaan (Lutfiyani et al., 2024). Uraian pekerjaan sangat diperlukan oleh karyawan supaya mereka memahami tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang diemban. Berdasarkan hasil uji t ditemukan hasil Sig. sebanyak 0.021 yang artinya < 0.05 . Hasil ini berarti *job description* berperan pada kinerja karyawan, dan H2 diterima. Kesimpulan penelitian (Wello et al., 2019) mendukung hal ini.

Peranan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan

Kedisiplinan kerja sangat diperlukan supaya dalam mengemban tugas atau pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Menurut (Putri, 2020) disiplin kerja merupakan pandangan, perilaku, aktivitas berdasarkan pada kebijakan organisasi baik yang tertera dan tidak tertera. Dalam penelitian ini indikator disiplin kerja yang mencakup hal menaati aturan perusahaan, memanfaatkan efektivitas waktu, melaksanakan pekerjaan dengan benar dan efektif (Hustia, 2020). Sesuai hasil uji t tersebut ditemukan nilai Sig. sebesar 0.032 yang berarti < 0.05 . Hasil ini berarti disiplin kerja berperan pada kinerja karyawan, maka H3 diterima. Hasil tersebut bersesuaian pada kesimpulan riset (Jalil, 2018), (Simbolon & Simbolon, 2023), (Yulandri & Onsardi, 2020), serta tidak sesuai dengan hasil penelitian dari (DEWI, 2022) dan (Heryani et al., 2019).

Peranan Kompensasi, *Job Description*, Disiplin Kerja Secara Simultan Pada Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah hal yang sangat berperan penting pada kinerja karyawan, sebab hal itu bisa menjadi penyemangat atau motivasi bagi karyawan untuk bekerja dengan baik pada perusahaannya. *Job description* merupakan uraian pekerjaan yang harus dijelaskan pada karyawan supaya karyawan mengetahui tugas dan tanggung jawabnya serta bisa berkoordinasi dengan pihak lain yang terkait jika diperlukan untuk mengemban tugasnya dengan benar. Disiplin kerja menjadi hal yang prioritas bagi karyawan dalam menjalankan tugas supaya tugas atau pekerjaan terselesaikan dengan baik dan bahkan tepat waktu. Berdasarkan hasil uji F ditemukan hasil yang menyatakan semua variabel bebas tersebut berperan penting secara simultan pada kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai Sig. 0.008 yang artinya < 0.05 , sehingga H4 diterima.

Besaran peranan semua variabel bebas itu pada kinerja karyawan dinyatakan dengan R square sebesar 31.2 %.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka kesimpulan yang bisa didapatkan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t di atas ditemukan hasil Sig. senilai 0.467 artinya > 0.05 . Hasil tersebut berarti kompensasi tidak berperan banyak pada kinerja karyawan, sehingga H1 ditolak.
2. Berdasarkan hasil uji t ditemukan hasil Sig. senilai 0.021, artinya < 0.05 . Hasil itu berarti *job description* berperan penting pada kinerja karyawan, sehingga H2 diterima.
3. Sesuai dengan hasil uji t di atas ditemukan hasil Sig. sebesar 0.032 yang berarti < 0.05 . Hasil ini menyatakan disiplin kerja memiliki peran signifikan pada kinerja karyawan, sehingga H3 diterima
4. Berdasarkan hasil uji F ditemukan hasil yang menyatakan semua variabel bebas tersebut berperan penting secara simultan pada kinerja karyawan yang dibuktikan pada nilai Sig. 0.008 artinya < 0.05 , sehingga H4 diterima. Besaran peranan semua variabel bebas itu pada kinerja karyawan dinyatakan dengan R square sebesar 31.2 %.

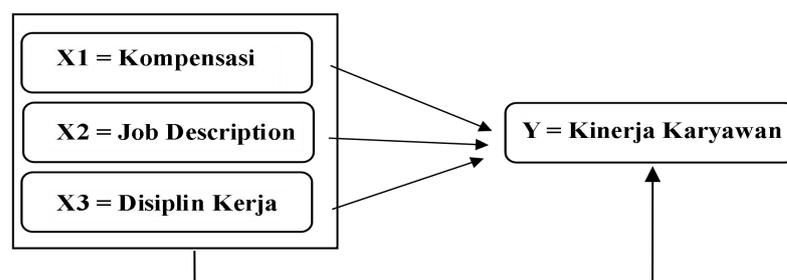
DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, G., & Yusman, Y. (2023). Pengaruh Job Description, Key performance Indicator, dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas pada Perusahaan Properti di Tangerang. *NIKAMABI*, 2(1), 32–38.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Barima, H., & Arofah, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan JNE di Kota Tegal. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(2), 48–55.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ema*, 5(1), 12–20.
- Cahyo, K. N., Martini, M., & Riana, E. (2019). Perancangan sistem informasi pengelolaan kuesioner pelatihan pada PT Brainmatics Cipta Informatika. *Journal of Information System Research (JOSH)*, 1(1), 45–53.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- DEWI, D. T. R. I. A. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di PT. Agishta Geoinformatics)*. Universitas Mercu Buana Bekasi.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja

- karyawan. *Agora*, 5(1).
- Heryani, T., Mattalatta, M., & Tamsah, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME: Journal of Management*, 2(2).
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Jalil, P. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Candana Putra Nusantara. *Manajemen Bisnis*, 8(1).
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224241.
- Kuswoyo, H., Gulo, I., Putri, A. D., Erliani, A. D., & Darmawan, Y. F. (2023). PENINGKATAN KETERAMPILAN TEST TOEIC BAGI SISWA/SISWI BERBASIS TEKNOLOGI DI SMKN 1 LABUHAN MARINGGAI, LAMPUNG TIMUR. *Journal of Community Service (JCOS)*, 1(2), 44–50.
- Lutfiyani, M., Manik, S. P., Maulitya, T. A., Novitrisani, Y., & Merdianty, N. (2024). Literatur Review: Analisis Job Description Terhadap Kepuasan Kerja. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(12).
- Mustaruddin, M., Sanjaya, M., Sidabutar, S., & Juanda, R. (2022). PENGARUH JOB DESCRIPTION TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN SERDANG BEDAGAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Seminar Nasional Bidang Kesehatan, Ekonomi, Pendidikan Dan Kemasyarakatan (SINAS TAMPAN)*, 4(1), 355–366.
- Nugraha, A., & Tjahjowati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24–32.
- Nurnaningsih, S., & Wahyono, W. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 365–378.
- Oktaviano, D. (2022). PENGARUH FAKTOR PSIKOLOGIS DAN SOSIOLOGIS TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN PEMBELIAN MOBIL (Studi Pada Konsumen Mobil Avanza di Provinsi Lampung). *Journal Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (SMART)*, 1(2), 46–54.
- Pratama, S. (2019). Analisa pengaruh sumberdaya manusia, prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja studi pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jumant*, 11(1), 235–250.
- Pratiwi, R. A., & Qurochman, A. N. (2022). THE EFFECT OF AUDITOR'S WORK EXPERIENCE, AUDITOR'S EXPERTISE AND EMOTIONAL INTELLIGENCE ON AUDITOR PERFORMANCE AT PUBLIC ACCOUNTING OFFICE IN SURABAYA. *Jurnal Mantik*, 6(2), 1262–1268.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 26–39.
- Qurochman, A. N., & Wijiningrum, I. (2023). Persepsi Siswa Pada Peranan Iklim Organisasi, Pembelajaran Pengelolaan Keuangan Pribadi Terhadap Hasil Pembelajarannya. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 10(1).

- Rudiana Fibriani, M. S., Arief Nurdiannova, Q., & Yapan, M. S. (2023). *MEDIATION OF ATLAS IN THE EFFECT OF AUDIT EXPERIENCE AND COMPETENCE ON AUDIT RISK*.
- Sianah, S., Qurochman, A. N., & Artiniwati, A. (2023). PERANAN MANAJEMEN KEUANGAN PERSONAL DAN KEDISIPLINAN TERHADAP MOTIVASI BELAJAR MAHASISWA. *Jurnal EK&BI*, 6(2), 131–137.
- Simbolon, S., & Simbolon, D. M. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Putra Gilang Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 164–174.
- Sugiyono, S., Sutarman, S., & Rochmadi, T. (2019). Pengembangan sistem computer based test (CBT) tingkat sekolah. *Indonesian Journal of Business Intelligence (IJUBI)*, 2(1), 1–8.
- Wello, S. K. B., Rauf, R., & Yafet, Y. (2019). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Lima Samudra. *Jurnal Mirai Management*, 4(2), 366–375.
- Widiastuti, H., Koagouw, F. V. I. A., & Kalangi, J. S. (2018). Teknik wawancara dalam menggali informasi pada program talk show Mata Najwa episode tiga Trans 7. *Acta Diurna Komunikasi*, 7(2).
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213.
- Zulkarnaen, W., & Herlina, R. 2018. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional PT Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 2(2), 90-114. DOI: <https://doi.org/10.31955/jimea.vol2.iss2.pp90-114>.

GAMBAR DAN TABEL



Gambar 1. Jalan Pemikiran
Sumber: (Simbolon & Simbolon, 2023) dan (Wello et al., 2019)

Tabel 1. Hasil Regresi Linear Berganda
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.534	3.535		3.829	.001
Kompensasi_X1	-.164	.224	-.111	-.736	.467
Job_Description_X2	.330	.135	.371	2.441	.021
Disiplin_Kerja_X3	-.371	.165	-.340	-2.248	.032

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y
 Sumber: data olah SPSS

Tabel 2. uji F
 ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13.445	3	4.482	4.678	.008 ^b
Residual	29.698	31	.958		
Total	43.143	34			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y
 b. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja_X3, Kompensasi_X1, Job_Description_X2
 Sumber: data olah SPSS

Tabel 3. R square
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.558 ^a	.312	.245	.979

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja_X3, Kompensasi_X1, Job_Description_X2
 Sumber: data olah SPSS