

DOI: <https://doi.org/10.70285/vv196995>

Pengaruh Kompensasi dan *Job Description* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Wiria Manggala Kabupaten Tangerang

Esti Juliani¹, Hira Maulida²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang^{1,2}Estijuliani7@gmail.com¹, dosen02450@unpam.ac.id²

Received 5 Juli 2025 | Revised 25 Juli 2025 | Accepted 31 Juli 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan *job description* terhadap kinerja karyawan PT Panca Wiria Manggala Kabupaten Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dan diperoleh sebanyak 53 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan uji kualitas instrument yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Selain itu dilakukan analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji regresi dan juga uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 2,265 > t_{tabel} 2,00856$ dengan tingkat signifikan $0,028 < 0,05$. Artinya kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga H_{a1} diterima. (2) *Job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 2,344 > t_{tabel} 2,00856$ dengan tingkat signifikan $0,023 < 0,05$. Artinya *job description* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga H_{a1} diterima. (3) Kompensasi dan *job description* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} 5,156 > F_{tabel} 3,18$ dan nilai sig. $0,009 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis ketiga adalah H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya kompensasi dan *job description* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi ; *Job Description* ; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of compensation and job description on employee performance at PT Panca Wiria Manggala, Tangerang Regency. This study uses a quantitative method with an associative approach. The sampling technique uses a saturated sampling technique and obtained 53 respondents. The data collection technique uses primary data using a questionnaire. Data analysis uses an instrument quality test consisting of a validity test and a reliability test, classical assumption test, namely a normality test, a multicollinearity test and a heteroscedasticity test. In addition, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, regression test and hypothesis test were carried out. The results of this study indicate that: (1) Compensation affects employee performance with the results of the hypothesis test obtained a t count value of $2.265 > t$ table 2.00856 with a significance level of $0.028 < 0.05$. This means that compensation partially affects employee performance, so H_{a1} is accepted. (2) Job description has an effect on employee performance with the results of the hypothesis test obtained a t-value of $2.344 > t$ -table 2.00856 with a significance level of $0.023 < 0.05$. This means that job description partially has an effect on employee performance, so H_{a1} is accepted. (3) Compensation and job description simultaneously have an effect on employee performance with the results of the hypothesis test obtained F-value of $5.156 > F$ -table 3.18 and a sig. value of $0.009 < 0.05$.



Based on these results, the third hypothesis is Ho3 is rejected and Ha3 is accepted. This means that compensation and job description simultaneously have an effect on employee performance.

Keywords: *Compensation, Job Description, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dinamika bisnis yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, khususnya sumber daya manusia sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan menjadi faktor krusial dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga manajemen perlu memahami berbagai faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja karyawan (Armstrong & Taylor, 2020). Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, kompensasi dan job description merupakan dua elemen fundamental yang berperan signifikan dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan di tempat kerja.

Kompensasi sebagai bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak hanya berfungsi sebagai alat motivasi, tetapi juga sebagai indikator pengakuan terhadap kontribusi yang diberikan karyawan (Dessler, 2020). Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Di sisi lain, job description yang jelas dan komprehensif memberikan panduan bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat mengurangi ambiguitas peran dan meningkatkan efisiensi kerja (Mondy & Martocchio, 2021). Kejelasan job description memungkinkan karyawan untuk fokus pada aktivitas yang relevan dengan tujuan organisasi dan mengurangi konflik peran yang dapat menghambat produktivitas.

Meskipun penelitian terdahulu telah mengeksplorasi pengaruh kompensasi dan job description terhadap kinerja karyawan secara terpisah, masih terdapat research gap terkait dengan analisis simultan kedua variabel tersebut dalam konteks perusahaan manufaktur di Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih et al. (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun penelitian tersebut belum mengintegrasikan aspek job description dalam model analisis. Sementara itu, studi yang dilakukan oleh Pradana & Saleha (2022) mengonfirmasi pengaruh job description terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak mengeksplorasi interaksi dengan sistem kompensasi. Gap penelitian ini menunjukkan perlunya analisis komprehensif yang mengintegrasikan kedua variabel dalam satu model penelitian untuk memberikan pemahaman yang lebih holistik.

Novelty penelitian ini terletak pada pendekatan integratif yang menganalisis pengaruh simultan kompensasi dan job description terhadap kinerja karyawan dalam konteks industri manufaktur di Kabupaten Tangerang. Kontribusi teoretis penelitian ini adalah pengembangan model empiris yang menunjukkan interaksi antara sistem reward dan kejelasan peran dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Secara praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen PT Panca Wiria Manggala dalam mengoptimalkan sistem manajemen sumber daya manusia melalui perbaikan kompensasi dan job description. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan metodologi yang lebih rigorous dengan menerapkan uji asumsi klasik yang komprehensif untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil analisis statistik.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses strategis yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemberhentian karyawan guna mencapai tujuan organisasi (Dessler, 2020). Dalam era globalisasi dan digitalisasi, peran MSDM semakin krusial sebagai strategic partner yang tidak hanya fokus pada aspek administratif, tetapi juga berkontribusi dalam pengembangan kapabilitas organisasi dan penciptaan keunggulan kompetitif (Armstrong & Taylor, 2020).



Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai total rewards yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi (Milkovich et al., 2020). Sistem kompensasi yang efektif harus mempertimbangkan prinsip keadilan internal, kompetitivitas eksternal, dan kontribusi individu untuk menciptakan motivasi kerja yang optimal (Martocchio, 2021). Kompensasi tidak hanya meliputi aspek finansial seperti gaji pokok, insentif, dan tunjangan, tetapi juga aspek non-finansial seperti pengakuan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Job Description

Job description merupakan dokumen formal yang berisi uraian sistematis tentang tugas, tanggung jawab, kualifikasi, dan kondisi kerja yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan tertentu dalam organisasi (Mondy & Martocchio, 2021). Job description yang efektif harus memiliki karakteristik clarity, specificity, measurability, dan achievability untuk memberikan panduan yang jelas bagi karyawan dalam menjalankan perannya (Cascio & Boudreau, 2020). Dalam konteks manajemen kinerja, job description berfungsi sebagai standar evaluasi dan dasar pengembangan sistem reward yang berbasis prestasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang tersedia (Colquitt et al., 2021). Pengukuran kinerja karyawan harus mengintegrasikan aspek kuantitatif dan kualitatif yang mencakup produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, keandalan, dan inovasi (Robbins & Judge, 2020). Model kinerja kontemporer menekankan pentingnya contextual performance yang meliputi perilaku citizenship, adaptabilitas, dan kolaborasi tim.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan theoretical framework dari Expectancy Theory dan Goal Setting Theory, kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui mekanisme expectancy, instrumentality, dan valence (Vroom, 1964; dikutip dalam Kanfer et al., 2020). Penelitian empiris yang dilakukan oleh Sari & Dwiyantri (2021) menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan hingga 23,4%. Oleh karena itu, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Job description yang jelas dan komprehensif dapat mengurangi role ambiguity dan role conflict yang merupakan faktor penghambat kinerja karyawan (Rizzo et al., 1970; dikutip dalam Gilboa et al., 2020). Penelitian terbaru oleh Handayani & Prasetyo (2022) mengkonfirmasi bahwa clarity of job description berkorelasi positif dengan task performance dan contextual performance karyawan. Berdasarkan argumen tersebut, hipotesis kedua dirumuskan:

H2: Job description berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Integrasi sistem kompensasi yang adil dengan job description yang jelas dapat menciptakan synergistic effect dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui mekanisme motivation enhancement dan role clarity (Aguinis, 2020). Penelitian meta-analisis yang dilakukan oleh Rahman et al. (2023) menunjukkan bahwa kombinasi reward system dan job clarity dapat meningkatkan employee performance secara signifikan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dirumuskan:

H3: Kompensasi dan job description secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



METODE

Penelitian ini menggunakan paradigma positivistik dengan pendekatan kuantitatif dan desain penelitian explanatory research yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel independen dan dependen (Creswell & Creswell, 2023). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berusaha mengukur pengaruh kompensasi dan job description terhadap kinerja karyawan melalui analisis statistik yang dapat digeneralisasi. Desain penelitian ini bersifat cross-sectional dengan mengumpulkan data pada satu titik waktu tertentu untuk memberikan snapshot kondisi organisasi saat penelitian dilakukan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Panca Wiria Manggala Kabupaten Tangerang yang berjumlah 53 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah census sampling atau sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sekaran & Bougie, 2020). Pemilihan teknik ini didasarkan pada pertimbangan bahwa ukuran populasi yang relatif kecil memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi, sehingga dapat meningkatkan validitas eksternal dan mengurangi sampling error. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun untuk memastikan mereka memiliki pengalaman yang cukup dalam mengevaluasi sistem kompensasi dan job description di perusahaan.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner terstruktur dengan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju) yang telah diadaptasi dari instrumen-instrumen yang telah divalidasi dalam penelitian terdahulu. Variabel kompensasi diukur menggunakan 10 item yang diadaptasi dari Milkovich et al. (2020) yang mencakup dimensi kompensasi finansial dan non-finansial. Variabel job description diukur menggunakan 8 item yang diadaptasi dari Mondy & Martocchio (2021) yang mencakup aspek kejelasan tugas, tanggung jawab, dan wewenang. Variabel kinerja karyawan diukur menggunakan 12 item yang diadaptasi dari Colquitt et al. (2021) yang mencakup dimensi task performance dan contextual performance. Sebelum digunakan untuk pengumpulan data utama, instrumen penelitian telah melalui tahap pilot test terhadap 30 responden untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui survei langsung kepada responden dengan mendistribusikan kuesioner fisik dan digital (Google Forms) untuk mengakomodasi preferensi responden dan meningkatkan response rate. Proses pengumpulan data dilakukan selama empat minggu dengan melibatkan research assistant yang telah dilatih untuk memastikan konsistensi dalam proses pengumpulan data. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 27 dengan tahapan analisis yang meliputi statistik deskriptif, uji kualitas instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis korelasi, analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan kriteria pengambilan keputusan berdasarkan nilai t-hitung dan F-hitung dibandingkan dengan nilai tabel serta nilai probabilitas signifikansi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

1. Hasil Uji Validitas

Kriteria pernyataan dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $sig. < 0,05$. Pada penelitian ini diketahui nilai r_{tabel} dari 53 sampel adalah 0,2706 dengan $df = n - 2$ ($53 - 2$), maka $df = 51$. Hasil uji validitas pada penelitian ini menunjukkan valid untuk semua butir pernyataan pada instrument ke tiga variabel karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $sig. < 0,05$.

2. Hasil Uji Reliabilitas

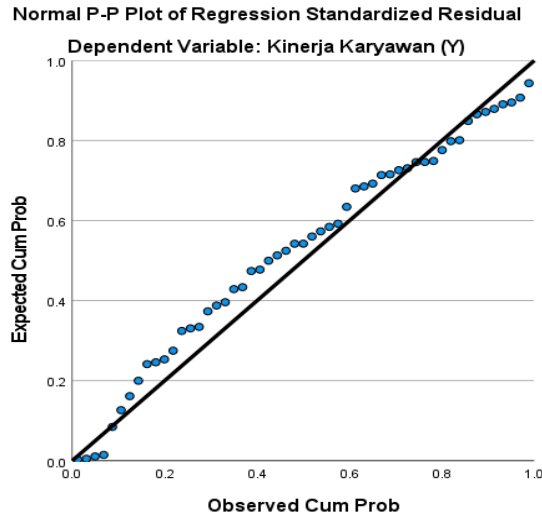
Tabel 4.1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0,775	Reliabel
Job Description (X ₂)	0,859	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,839	Reliabel

Sumber : Hasil Output IBM SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diketahui bahwa ketiga variabel dinyatakan reliabel karena menunjukkan nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel > 0,60.

3. Hasil Uji Normalitas



Gambar 4.1 : Hasil Analisis Grafik P-Plot

Sumber : Hasil Output IBM SPSS Versi 27

Berdasarkan gambar 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena data (titik-titik) mengikuti arah garis dan menyebar disekitar garis diagonal.

Tabel 4.2 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov (K-S)

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.32926483
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.070
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber : Hasil Output IBM SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji *kolmogorov smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05.

4. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	19.58	6.489		3.018	.004		



Kompensasi (X1)	.274	.130	.273	2.109	.040	.989	1.011
Job Description (X2)	.259	.118	.284	2.191	.033	.989	1.011

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Output IBM SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel diatas, nilai toleransi pada variabel kompensasi sebesar 0,989 dan variabel *job description* sebesar 0,989. Sedangkan nilai VIF untuk variabel kompensasi sebesar 1,011 dan nilai VIF untuk variabel *job description* sebesar 1,011. Dari hasil tersebut maka model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.

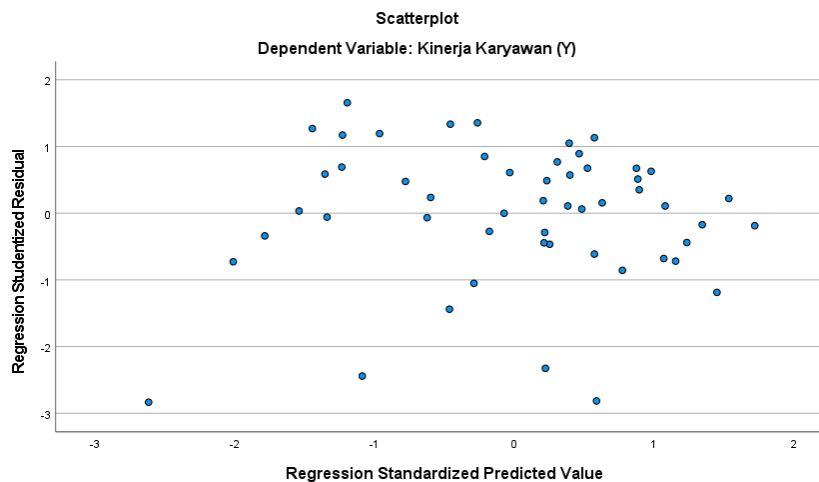
5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Spearman's Rho Correlations

		Kompensasi (X1)	Job Description (X2)	Unstandardized Residual
<i>Spearman's rho</i>	Kompensasi (X1)	1.000	.092	-.012
	<i>Correlation Coefficient</i>			
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.	.510	.933
	N	53	53	53
Job Description (X2)	<i>Correlation Coefficient</i>	.092	1.000	-.239
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.510	.	.085
	N	53	53	53
Unstandardized Residual	<i>Correlation Coefficient</i>	-.012	-.239	1.000
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.933	.085	.
	N	53	53	53

Sumber : Hasil Output IBM SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel 4.4 diatas diketahui nilai sig. (2-tailed) untuk variabel kompensasi (X₁) sebesar 0,933 dan variabel *job description* sebesar 0,085. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi terjadinya heterokedastisitas. Untuk memperkuat hasil tersebut maka akan dilakukan dengan melihat hasil dari grafik *scatterplot*.



Gambar 4.2 : Hasil Analisis Grafik *Scatterplot*

Sumber : Hasil Output IBM SPSS Versi 27

6. Hasil Analisis Korelasi

Tabel 4.5 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Kompensasi (X₁) dan Job Description (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.413^a	.171	.138	6.455	.171	5.156	2	50	.009

a. Predictors: (Constant), Job Description (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Output IBM SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel diatas maka hasil analisis koefisien korelasi antara kedua variabel bebas terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang karena diperoleh nilai R sebesar 0,413 dengan rentang skala 0,400 – 0,599.

7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Secara Simultan Antara Kompensasi (X₁) dan Job Description (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.413 ^a	.171	.138	6.455

a. Predictors: (Constant), Job Description (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Output IBM SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai *Adjust R Square* antara variabel kompensasi dan variabel *job description* terhadap variabel kinerja karyawan yang didapat yaitu sebesar 0,138 atau 13,8%. Artinya terdapat sumbangan pengaruh sebesar 13,8% dari variabel kompensasi dan variabel *job description* terhadap variabel kinerja karyawan.

8. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Secara Parsial Antara Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.732	5.149		5.580	.000
	Kompensasi (X1)	.303	.134	.302	2.265	.028

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Output IBM SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai

berikut :

$$Y = a + \beta x + e$$

$$Y = 28,732 (a) + 0,303 (x) + e$$

Keterangan :

- *Constanta* (a) = 28,732 artinya apabila kompensasi itu tetap maka kinerja karyawan akan tetap bernilai 28,732.
- Koefisien arah regresi/ $\beta x = 0,303$ (bernilai positif) artinya, apabila kompensasi meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,303.



Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Secara Parsial Antara Job Description (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	<i>Coefficients^a</i>			t	Sig.	
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>			
	B	<i>Std. Error</i>	Beta			
1	(Constant)	28,928	4,899		5,904	.000
	Job Description (X ₂)	.285	.121	.312	2,344	.023

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Output IBM SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + \beta x + e$$

$$Y = 28,928 (a) + 0,285 (x) + e$$

Keterangan :

- *Constanta* (a) = 28,928 artinya apabila *job description* itu tetap maka kinerja karyawan akan tetap bernilai 28,928.
- Koefisien arah regresi / $\beta x = 0,285$ (bernilai positif) artinya, apabila *job description* meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,285.

9. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Kompensasi (X₁) dan Job Description (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	<i>Coefficients^a</i>			t	Sig.	
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>			
	B	<i>Std. Error</i>	Beta			
1	(Constant)	19.584	6,489		3,018	.004
	Kompensasi (X ₁)	.274	.130	.273	2,109	.040
	Job Description (X ₂)	.259	.118	.284	2,191	.033

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Output IBM SPSS Versi 27

Bentuk persamaan dari uji regresi linear berganda pada tabel 4.24 diatas adalah sebagai berikut :

$$y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

$$v = 19,584 + 0,274 (x_1) + 0,259 (x_2) + e$$

Keterangan :

- *Constanta* (a) = 19,584 artinya jika variabel kompensasi (X₁) dan *job description* (X₂) bernilai tetap maka kinerja karyawan akan tetap bernilai 19,584 (tidak ada perubahan).
- Koefisien arah regresi / $\beta_1 x_1 = 0,274$ (bernilai positif) artinya, apabila kompensasi meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,274.
- Koefisien arah regresi / $\beta_2 x_2 = 0,259$ (bernilai positif) artinya, apabila *job description* meningkat sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,259.

10. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial (Uji t) Antara Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	<i>Coefficients^a</i>			t	Sig.	
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>			
	B	<i>Std. Error</i>	Beta			
1	(Constant)	28.732	5,149		5,580	.000



Kompensasi (X1)	.303	.134	.302	2.265	.028
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					
Sumber : Hasil Output IBM SPSS Versi 27					

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji t dapat dilihat pada kolom t dan sig. Untuk mendapat nilai t_{tabel} maka perlu dicari terlebih dahulu nilai Df dengan cara berikut : $Df = \text{jumlah sampel } (n) - \text{variabel bebas } (k) - 1 = 53 - 2 - 1 = 50$, maka untuk nilai $t_{tabel} = 2,00856$ dengan nilai signifikansi 5% atau 0,05. Hasil uji t untuk kompensasi (X₁) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,265. Maka perbandingan nilai t_{hitung} dengan $t_{tabel} = 2,265 > 2,00856$ dengan tingkat signifikan $0,028 < 0,05$. Artinya kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga Ha1 diterima.

Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t) Antara Job Description (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	28.928	4.899	5.904	.000	
	Job Description (X2)	.285	.121	.312	2.344	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber : Hasil Output IBM SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, hasil uji t dapat dilihat pada kolom t dan sig. Hasil uji t untuk *job description* (X₂) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,344. Maka perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan $t_{tabel} = 2,344 > 2,00856$ dengan tingkat signifikan $0,023 < 0,05$. Artinya *job description* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga Ha1 diterima.

11. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	429.618	2	214.809	5.156	.009^b
	Residual	2083.099	50	41.662		
	Total	2512.717	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Job Description (X2), Kompensasi (X1)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5,156. Sedangkan untuk mengetahui nilai F_{tabel} yaitu dengan menentukan nilai *degree of freedom* (Df) yang ditentukan dengan cara : $Df 1 = \text{jumlah variabel } (n-1) = 3 - 1 = 2$ kemudian menentukan nilai Df 2 dengan cara : $Df 2 = n - Df 1 - 1$ maka $Df 2 = 53 - 2 - 1 = 50$ jadi nilai F_{tabel} pada penelitian ini adalah (2 ; 50) diperoleh hasil $F_{tabel} = 3,18$ dengan nilai signifikansi 5% atau 0,05. Artinya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $5,156 > 3,18$ dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis ketiga adalah Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya kompensasi dan *job description* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Analisis deskriptif responden menunjukkan bahwa dari 53 karyawan PT Panca Wiria Manggala yang menjadi responden penelitian, mayoritas berusia 25-35 tahun (60,4%), berjenis kelamin laki-laki (64,2%), memiliki tingkat pendidikan S1 (45,3%), dan telah bekerja selama 2-5 tahun (52,8%). Distribusi responden berdasarkan jabatan menunjukkan bahwa 34,0% merupakan staff operasional, 28,3% supervisor, 24,5% staff administrasi, dan 13,2% manajer level menengah. Profil responden ini menunjukkan representasi yang baik dari berbagai level organisasi sehingga dapat memberikan perspektif yang komprehensif tentang pengaruh kompensasi dan *job description* terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.



Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian memiliki nilai korelasi product moment (r -hitung) yang lebih besar dari r -tabel (0,2706) dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Untuk variabel kompensasi, nilai r -hitung berkisar antara 0,542 hingga 0,758, variabel job description memiliki nilai r -hitung antara 0,486 hingga 0,692, dan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai r -hitung antara 0,521 hingga 0,741. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang melebihi batas minimum 0,70, yaitu variabel kompensasi ($\alpha = 0,775$), job description ($\alpha = 0,859$), dan kinerja karyawan ($\alpha = 0,839$). Hasil ini mengkonfirmasi bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa data penelitian telah memenuhi syarat-syarat untuk analisis regresi linear berganda. Uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov test menunjukkan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, yang mengindikasikan bahwa residual terdistribusi normal. Grafik P-Plot juga menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal, yang mendukung asumsi normalitas. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk kedua variabel independen adalah $0,989 > 0,10$ dan nilai VIF adalah $1,011 < 10$, yang mengindikasikan tidak adanya masalah multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan Spearman's rank correlation test menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel kompensasi ($0,933 > 0,05$) dan job description ($0,085 > 0,05$), yang mengkonfirmasi tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Grafik scatterplot juga menunjukkan pola sebaran yang acak dan tidak membentuk pola tertentu.

Analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel-variabel penelitian. Korelasi antara kompensasi dan kinerja karyawan menunjukkan nilai $r = 0,302$ dengan signifikansi $0,028 < 0,05$, yang mengindikasikan adanya hubungan positif dan signifikan dengan tingkat kekuatan hubungan yang tergolong sedang. Korelasi antara job description dan kinerja karyawan menunjukkan nilai $r = 0,312$ dengan signifikansi $0,023 < 0,05$, yang juga mengindikasikan hubungan positif dan signifikan dengan kekuatan hubungan sedang. Korelasi simultan antara kompensasi dan job description terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $R = 0,413$ dengan tingkat kekuatan hubungan yang tergolong sedang. Hasil ini memberikan indikasi awal bahwa kedua variabel independen memiliki hubungan yang bermakna dengan variabel dependen.

Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai adjusted R-square adalah 0,138 atau 13,8%. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi dan job description secara bersama-sama mampu menjelaskan 13,8% variasi dalam kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 86,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Meskipun nilai R^2 tergolong modest, namun dalam konteks penelitian sumber daya manusia, nilai ini masih dapat diterima mengingat kompleksitas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai R^2 yang relatif kecil juga mengindikasikan potensi untuk penelitian lebih lanjut dengan mengintegrasikan variabel-variabel lain yang relevan seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan faktor-faktor kontekstual lainnya.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Panca Wiria Manggala dengan nilai t -hitung $2,265 > t$ -tabel $2,00856$ dan tingkat signifikansi $0,028 < 0,05$. Temuan ini konsisten dengan Expectancy Theory yang dikemukakan oleh Vroom yang menyatakan bahwa individu akan termotivasi untuk mengerahkan upaya maksimal ketika mereka percaya bahwa upaya tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik dan kinerja yang baik akan menghasilkan reward yang diinginkan (Kanfer et al., 2020). Dalam konteks PT Panca Wiria Manggala, sistem kompensasi yang adil dan kompetitif mampu menciptakan expectancy positif di kalangan karyawan bahwa kontribusi mereka akan diapresiasi secara proporsional. Koefisien regresi positif sebesar 0,303 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam persepsi karyawan



terhadap kesesuaian kompensasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,303 unit, yang menunjukkan adanya hubungan linear positif yang konsisten.

Pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan juga dapat dijelaskan melalui perspektif Equity Theory yang dikembangkan oleh Adams, dimana karyawan akan membandingkan rasio input-output mereka dengan karyawan lain atau referensi eksternal (Colquitt et al., 2021). Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sebanding dengan kontribusi yang diberikan dan setara dengan yang diterima oleh rekan kerja atau benchmark industri, maka akan terbentuk persepsi keadilan yang mendorong mereka untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja. Sebaliknya, ketidaksesuaian kompensasi dapat menciptakan tension dan demotivasi yang berdampak negatif pada produktivitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi empiris yang dilakukan oleh Sari & Dwiyanti (2021) yang menemukan bahwa sistem kompensasi yang well-designed dapat meningkatkan employee engagement dan task performance secara signifikan. Lebih lanjut, penelitian oleh Wahyuningsih et al. (2021) juga mengkonfirmasi bahwa kompensasi finansial dan non-finansial berkorelasi positif dengan berbagai dimensi kinerja karyawan termasuk produktivitas, kualitas kerja, dan perilaku organizational citizenship.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa job description berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung $2,344 > t\text{-tabel } 2,00856$ dan signifikansi $0,023 < 0,05$. Temuan ini mendukung Role Theory yang menyatakan bahwa kejelasan peran (role clarity) merupakan antecedent penting dari effective performance karena membantu karyawan memahami ekspektasi organisasi dan mengalokasikan waktu serta energi secara optimal (Gilboa et al., 2020). Job description yang komprehensif dan well-articulated berfungsi sebagai roadmap yang memberikan panduan jelas tentang tugas, tanggung jawab, otoritas, dan standar kinerja yang diharapkan. Koefisien regresi positif sebesar 0,285 menunjukkan bahwa peningkatan kejelasan job description sebesar satu unit akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,285 unit, yang mengindikasikan hubungan kausal yang substantial.

Mekanisme pengaruh job description terhadap kinerja dapat dijelaskan melalui reduction of role ambiguity dan role conflict. Ketika karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang scope pekerjaan mereka, boundaries tanggung jawab, dan kriteria evaluasi, mereka dapat fokus pada aktivitas-aktivitas yang value-adding dan menghindari duplikasi atau konflik dengan rekan kerja (Mondy & Martocchio, 2021). Job description yang spesifik juga memfasilitasi goal setting yang efektif, dimana karyawan dapat menetapkan target-target yang SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) berdasarkan deskripsi pekerjaan mereka. Penelitian oleh Handayani & Prasetyo (2022) menunjukkan bahwa clarity of job description berkorelasi dengan job satisfaction, organizational commitment, dan performance outcomes. Studi longitudinal oleh Pradana & Saleha (2022) juga mengkonfirmasi bahwa implementasi job description yang systematic dapat mengurangi turnover intention dan meningkatkan employee retention.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kompensasi dan job description secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung $5,156 > F\text{-tabel } 3,18$ dan signifikansi $0,009 < 0,05$. Temuan ini mengkonfirmasi adanya synergistic effect antara sistem reward dan role clarity dalam meningkatkan performance outcomes. Dalam perspektif systems thinking, organisasi merupakan system yang kompleks dimana berbagai subsistem saling berinteraksi dan mempengaruhi (Armstrong & Taylor, 2020). Kompensasi dan job description merupakan dua subsistem dalam human resource management yang dapat saling memperkuat dampaknya terhadap kinerja karyawan. Ketika kedua elemen ini didesain dan diimplementasikan secara coherent, maka akan tercipta lingkungan kerja yang mendukung high performance culture.

Integrasi kompensasi dan job description yang efektif dapat menciptakan performance management ecosystem yang komprehensif. Job description memberikan clarity tentang "what to do"

sedangkan kompensasi memberikan motivation tentang "why to do it well". Kombinasi kedua elemen ini dapat meningkatkan both intrinsic dan extrinsic motivation karyawan (Deci & Ryan, 2020). Dari perspektif Goal Setting Theory, job description yang jelas memfasilitasi penetapan goals yang specific dan challenging, sementara kompensasi yang linking dengan performance memberikan feedback dan reinforcement yang mendorong goal achievement (Locke & Latham, 2020). Penelitian meta-analisis oleh Rahman et al. (2023) menunjukkan bahwa kombinasi clear role definition dan performance-based reward system menghasilkan effect size yang lebih besar dibandingkan dengan implementasi masing-masing elemen secara terpisah.

Implikasi manajerial dari temuan penelitian ini adalah perlunya pendekatan integrative dalam mendesain sistem manajemen sumber daya manusia di PT Panca Wiria Manggala. Manajemen perlu mengembangkan compensation philosophy yang jelas dan transparan yang mengaitkan reward dengan contribution dan performance. Sistem kompensasi harus mempertimbangkan internal equity, external competitiveness, dan individual contribution untuk menciptakan perceived fairness. Sementara itu, job description perlu di-review dan di-update secara berkala untuk memastikan relevansinya dengan dynamic business environment dan evolving job requirements. Implementasi job analysis yang systematic dapat membantu dalam pengembangan job description yang accurate dan comprehensive. Lebih lanjut, perlu dikembangkan performance management system yang mengintegrasikan job description sebagai basis untuk goal setting dan performance appraisal, serta compensation sebagai mechanism untuk performance recognition dan retention.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini berhasil mengkonfirmasi bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Panca Wiria Manggala Kabupaten Tangerang. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang adil, kompetitif, dan transparan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Nilai koefisien regresi positif mengindikasikan bahwa investasi perusahaan dalam perbaikan sistem kompensasi akan memberikan return dalam bentuk improved performance. Hasil ini sejalan dengan theoretical framework dari Expectancy Theory dan Equity Theory yang menekankan pentingnya perceived fairness dalam sistem reward untuk mendorong optimal performance.

Penelitian ini juga membuktikan bahwa job description berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kejelasan deskripsi pekerjaan yang mencakup tugas, tanggung jawab, wewenang, dan standar kinerja yang diharapkan mampu mengurangi role ambiguity dan role conflict yang sering menjadi penghambat produktivitas karyawan. Job description yang well-designed berfungsi sebagai performance roadmap yang membantu karyawan fokus pada aktivitas-aktivitas yang value-adding dan menghindari duplikasi effort. Temuan ini mendukung Role Theory yang menyatakan bahwa role clarity merupakan prerequisite untuk effective performance dan job satisfaction.

Analisis simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan job description secara bersama-sama memiliki pengaruh yang lebih substantial terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan pengaruh masing-masing variabel secara parsial. Hal ini mengindikasikan adanya synergistic effect antara sistem reward dan role clarity dalam menciptakan high-performance work environment. Integrasi kedua elemen ini dalam comprehensive human resource management strategy dapat mengoptimalkan both intrinsic dan extrinsic motivation karyawan. Meskipun koefisien determinasi menunjukkan nilai yang modest (13,8%), namun temuan ini memberikan evidence empiris yang kuat tentang pentingnya alignment antara compensation system dan job design dalam organizational performance management.



Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya PT Panca Wiria Manggala mengembangkan integrated approach dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mengoptimalkan sinergi antara sistem kompensasi dan kejelasan job description. Rekomendasi untuk penelitian mendatang adalah mengeksplorasi variabel-variabel mediator dan moderator lain yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara kompensasi, job description, dan kinerja karyawan, serta mengembangkan model penelitian longitudinal untuk memahami dinamika perubahan kinerja dalam jangka panjang.

PENGHARGAAN

Penulis mengucapkan terimakasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan berharga selama penyusunan penelitian ini. Masukan konstruktif dan motivasi yang diberikan menjadi fondasi penyelesaian penelitian dengan hasil memuaskan. Apresiasi mendalam juga disampaikan kepada karyawan PT Panca Wiria Manggala Kabupaten Tangerang, yang berpartisipasi sebagai responden penelitian. Kerjasama dan kesediaan memberikan data akurat menjadi kunci keberhasilan penelitian ini dalam memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, D., & Setyohadi, N. R. (2022). Pengaruh *Job Description, Job Specification* Dan Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Aice Ice Cream Jatim Industry. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.1 (2), 2809-2406.
- Asniwati. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai . *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol.5(2) Juni, 2599-3410.
- Asy'ari, A. H., Rizal, & Rahman, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Milagros Indonesia Megah Cabang Makassar. *Jurnal Mirai Management*, Vol 8 (3), 435 - 444.
- Azizah, N., & Hendriati, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Motivasi Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Petrolog Citra Sarana. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, Vol. 3(6) 2022, 4214-4244 .
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Sinar Manajemen*, 2598-398.
- Diana, Y. (2020). Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Tata Hidang Pada Hotel Grand Ion Delemen Malaysia. *Jurnal Manajemen Tools*, Vol. 12 (2), 2088-3145.
- Gunawan, Y. M., & Wibowo, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Description Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inoplasindo Mas Perkasa. *Journal Homepage* : 2776-1177.
- Haryanto, R., Razak, M., & Oktaviani, A. R. (2022). Pengaruh Job Description, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. *Jurnal The Manusagre*, Vol. 2 (1), 244-253.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Magister Manajemen*, Vol. 6 (2), 2541-6030.
- Ikhtiyari, F. A. (2023). Pengaruh Job Description (Deskripsi Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
- Juliandika, S. P., & Maulida, H. (2025). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT. Prima Komponen Indonesia. *Journal of Research and Publication Innovation* 3 (1), 2893-2905

- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal ARASTIRMA* Vol.1(1), 145.
- Listiana, L. A., Hatmawan, A. A., & Hasanah, K. (2020). Jurnal Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) II, 2686-1771.
- Maulida, H., & Pratama, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan Pada Veranda Hotel Pkubuwo Jakarta Selatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai* Vol .7 (2), 14915-14930.
- Nugraha, A. P., Aulawi, H., & Yudiardi, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Job Description Terhadap Kinerja Pada CV. MM Bakery Bekasi. *Journal of Knowledge Management*, Vol. 14 (1).
- Pitaloka, K., Mulyatini, N., & Kasman. (2019). Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Business Management and Entrepreneurship*, Vol. 1 No.2.
- Ratnasari, D., & Firmansyah, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Kasus Pada Divisi Produksi Cell 26) . *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, Vol. 2 No.1 : 2798-1851.
- Rialmi, Z., & Sasmanita, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Madani*, Vol. 4 (2), 162 - 175.
- Riedel, A. G., Lengkong, V. P., & Trang, I. (2019). Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction and Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA*, Vol.7 No.3: 2303-1174.
- Santosa, J., & Rosanto, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis* : 2598 – 5256.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 2, No. 3.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen*, Volume 17, No. 2 : 127-140
- Wahyuni, S. R., & Nirmalasari, T. (2023). Pengaruh, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Iss Indonesia Cabang Medan) . *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, Vol. 2 (1), 2829-4963.
- Wello, S. K., Rauf, R., & Yafet. (2019). Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Lima Samudra. *Jurnal Mirai Management* Vol.4 (2), 2597 - 4084.
- Wibowo, L. N., & Sukirno. (2016). Pengaruh Skema Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Variabel Moderator Love Of Money. *Jurnal Nominal*, Vol V (2).
- Yuritanto, Armansyah, & Marsudi. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato . *Jurnal Inovasi Penelitian* , Vol.1 (12), 2722-9467.
- Yusiani, S. A., & Maulida, H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aneka Tambang TBK Unit Geomin Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2 (11), 14-25.

