

Pengaruh Job Description, Loyalitas dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Siak Grosir Group Pekanbaru

Putri Reisy Febrianti, Sulistyandari, Rian Rahmat Ramadhan

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

e-mail : 200304048@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *job description*, loyalitas dan reward terhadap kinerja karyawan Siak Grosir Group Pekanbaru. Responden dalam penelitian ini berjumlah 70 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pengujian data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji determinasi (R^2). Berdasarkan jawaban responden hasil penelitian ini menunjukkan *job description* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, loyalitas berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan reward berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Job Description*, Loyalitas, Reward, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan yang didirikan pada umumnya tidak terlepas dari visi dan misi yang ingin dicapai. Hal ini disebabkan karena organisasi merupakan wadah untuk mencapai tujuan tertentu. Berhasil tidaknya pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik instansi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Darmadi 2022). Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan.

Kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Farisi et al., 2020). Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam menjalankan tugas erat kaitannya dengan kinerja para pegawainya. Pencapaian kinerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang harus dipertahankan dalam mencapai tujuan yang telah diterapkan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Siak Grosir Group Pekanbaru yang pertama yaitu *Job Description*. Menurut Pattisahusiwa (2017)

deskripsi jabatan atau *Job description* adalah suatu pernyataan tertulis yang dikeluarkan perusahaan untuk menjelaskan tugas-tugas, fungsi, tanggung jawab, wewenang dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya dalam menentukan pekerjaan karyawan nantinya.

Kemudian yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan ini yaitu loyalitas. Menurut Onsardi (2018) loyalitas merupakan kondisi yang mengikat antara karyawan dengan perusahaannya, karena loyalitas bukan hanya kesetiaan yang tercermin dari seberapa lama seseorang bekerja di dalam organisasi perusahaan, namun dapat dilihat juga dari seberapa besar pikiran, ide, gagasan, serta kinerjanya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan itu.

Yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Siak Grosir Pekanbaru yang terakhir adalah *reward*. *Reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan (Sofiaty 2021). Dengan adanya *reward*, karyawan merasa mendapatkan pengakuan dan perhatian terhadap prestasi yang dicapainya dalam menyelesaikan pekerjaannya. *reward* yang tepat merupakan salah satu opsional yang bisa dipilih oleh seorang manajer yang menangani manajemen sumber daya manusia.

Dalam konteks di atas, *job description*, loyalitas dan *reward* merupakan isu yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu kemampuan manajemen dalam melaksanakan *job description*, loyalitas dan *reward* akan sangat menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan perusahaan. Situasi inilah yang melatar belakangi penulis dalam menyusun proposal berjudul “Pengaruh Job Description, Loyalitas dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Siak Grosir Group Pekanbaru”

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) pengertian kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance*. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai pegawai/ karyawan persatuan periode waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya.

Indikator-indikator kinerja pegawai menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.
7. Kepemimpinan
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas
Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Job Description

Menurut Irmayani (2021) *job description* merupakan suatu catatan yang disusun secara sistematis yang didalamnya dijelaskan kewajiban atau tugas yang harus dilakukan seorang karyawan sesuai dengan posisi yang ditempatinya.

Beberapa indikator penelitian pada *Job Description* menurut Agustin (2019) yaitu :

1. Tanggung jawab
Yaitu sesuatu yang perlu dilaksanakan sesudah menduduki posisi yang ditentukan, apa yang perlu dikerjakan, otoritas, serta kewajiban yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan kegiatan organisasi suatu perusahaan.
2. Pendidikan yang dibutuhkan
Masing-masing posisi membutuhkan Pendidikan dalam menempati posisi tertentu.
3. Kecakapan
Yaitu kapabilitas seorang karyawan dalam melaksanakan kewajibannya dan keterampilan menumbuhkan korelasi terhadap rekan kerja maupun pimpinan.
4. Kondisi
Yaitu kemampuan dalam mengamati suatu kondisi dan mampu mengerti hal apa yang perlu dikerjakan didalam organisasi dan luar organisasi.

H₁: Diduga job description (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik (Widiyanti, 2017).

Menurut Siswanto (2015) indikator loyalitas karyawan antara lain :

1. Taat pada peraturan
Setiap kebijakan yang diterapkan dalam organisasi untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen organisasi ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.
2. Tanggung jawab perusahaan pada perusahaan / organisasi
Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik- baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian serta kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.
3. Kemauan untuk bekerja sama
Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.
4. Rasa memiliki
Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan organisasi.
5. Hubungan antar pribadi
Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antar pribadi. Hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial dalam pergaulan sehari-hari, baik yang menyangkut hubungan kerja maupun kehidupan pribadi.
6. Kesukaan terhadap pekerjaan
Sebagai manusia, karyawan pasti akan mengalami masa-masa jenuh terhadap pekerjaan yang dilakukannya setiap hari. Seorang karyawan yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas akan mampu menghadapi permasalahan ini dengan bijaksana. Hal ini hanya dapat dilakukan apabila seorang karyawan mencintai pekerjaannya.

H₂: Diduga loyalitas (X₂) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Reward

Menurut Kadarisman (2014) *reward* adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Menurut Ansory *et al.* (2018) indikator *reward* adalah sebagai berikut :

1. Gaji dan bonus
Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi karyawan. Gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa

bonus dan pemberian saham. Pemberian gaji dan tambahan kompensasi berupa bonus dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji pokok, pemberian bonus, insentif jangka pendek dan insentif jangka panjang.

2. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas prestasi kerja. Misalnya dalam bentuk tunjangan (tunjangan jabatan, tunjangan ketenagakerjaan, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua), fasilitas kerja dan kesejahteraan rohani (rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya).

3. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Pemberian *reward* melalui pengembangan karir dapat berbentuk, seperti penugasan untuk studi lanjut, penugasan untuk mengikuti program pelatihan dan penugasan untuk magang atau studi banding.

4. Penghargaan psikologis dan sosial

Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi karyawan karena setiap karyawan merasa ingin diterima dan dihargai atas hasil kerjanya. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut seperti promosi jabatan, pemberian kepercayaan, peningkatan tanggung jawab, pemberian otonomi yang lebih luas, penempatan lokasi kerja yang lebih baik, pengakuan dan pujian.

H₃: Diduga reward (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu mengumpulkan, mengolah, menyederhanakan, menyajikan dan menganalisis data secara kuantitatif (angka-angka) dan secara deskriptif (uraian kalimat) agar dapat memberikan gambaran yang jelas tentang masalah yang diteliti yaitu *job description*, loyalitas, *reward* dan kinerja karyawan di Siak Grosir Group. Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh. Adapun analisis data yang dilakukann melalui tahap uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas,

multikolinearitas, dan heteroskedastitas, uji regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji hipotesis yang terdiri uji parsial (uji t). Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala pengukuran interval dengan memakai metode Likert. Variabel independen adalah variabel bebas yang mempengaruhi variabel dependent (terikat). Adapun yang menjadi Variabel Independen (X) yaitu *job description* (X1), loyalitas (X2), dan *reward* (X3). Sedangkan variabel dependen ialah variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel independen (bebas). Adapun yang menjadi Variabel Dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden sebanyak 70 karyawan yaitu karyawan Siak Grosir Group Pekanbaru. Uji validitas diketahui bahwa hasil item untuk Variabel Independen (X) yaitu *job description* (X1), loyalitas (X2), *reward* (X3) dan Variabel Dependen (Y) Kinerja Karyawan dari seluruh item memiliki nilai $r > 0,2352$. Sehingga dapat di katakan bahwa semua itu di nyatakan valid. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa seluruh item dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa bahwa instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel. Hal ini dikarenakan instrumen memiliki nilai cronbach alpha $> 0,60$ yaitu karakteristik *job description* (X1) sebesar 0,783, loyalitas (X2) sebesar 0,870, *reward* (X3) sebesar 0,822 dan kinerja (Y) sebesar 0,865.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,24600973
Most Extreme Differences	Absolute	,068
	Positive	,068
	Negative	-,046
Test Statistic		,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov di atas diketahui nilai P value (*Asymp. Sig*) sebesar $0,200 > 0,05$. Artinya adalah model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

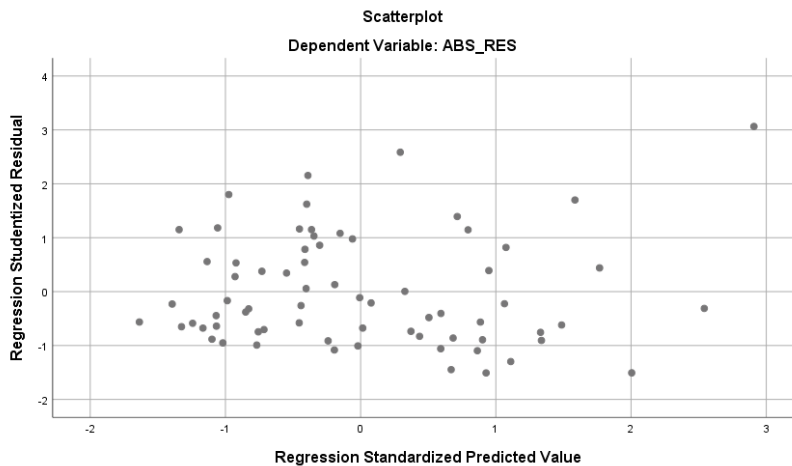
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Job Description	,360	2,777
	Loyalitas	,387	2,583
	Reward	,429	2,333

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah, 2024

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10 untuk semua variabel bebas, begitu juga dengan nilai tolerance > 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada terdapat multikolinieritas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Tabel di atas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu dengan melihat nilai signifikansi. Terlihat bahwa nilai signifikansi tidak ada yang lebih kecil dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas antara variabel independen dalam model regresi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	27,677	6,434		4,301	,000
	Job Description	,847	,189	,448	4,478	,000

Loyalitas	,377	,123	,295	3,054	,003
Reward	,326	,138	,217	2,364	,021

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

$$Y = 27,677 + 0,847X_1 + 0,377 X_2 + 0,326 X_3$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah :

1. Nilai konstanta = 27,677 menunjukkan bahwa apabila nilai *job description* (X1), loyalitas (X2) dan *Reward* (X3) konstan atau tetap maka Kinerja(Y) akan tetap sebesar 27,677.
2. Nilai koefisien regresi variabel *job description* = 0,847 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel *job description* (X1) meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,847 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel loyalitas = 0,377 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel loyalitas (X2) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,377 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
4. Nilai koefisien regresi variabel *reward* = 0,326 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel *reward* (X3) mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,326 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikan 5% adalah sebagai berikut :

$$T \text{ tabel } df = (a/2 ; n - k - 1)$$

$$= (0,05/2 ; 70 - 3 - 1)$$

$$= (0,025 ; 66)$$

$$= 1,997$$

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	27,677	6,434		4,301	,000
	Job Description	,847	,189	,448	4,478	,000
	Loyalitas	,377	,123	,295	3,054	,003
	Reward	,326	,138	,217	2,364	,021

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui sebagai berikut :

1. Pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan Siak Grosir Group Pekanbaru menunjukkan $t_{hitung} 4,478 > t_{tabel} 1,997$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan Siak Grosir Group Pekanbaru menunjukkan $t_{hitung} 3,054 > t_{tabel} 1,997$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,003 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan Siak Grosir Group Pekanbaru menunjukkan $t_{hitung} 2,364 > t_{tabel} 1,997$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,021 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,873 ^a	,762	,751	4,341

a. Predictors: (Constant), Reward, Loyalitas, Job Description

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,751 atau 75,1%. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 75,1%. Yang berarti *job description* (X1), loyalitas (X2) dan *reward* (X3) berpengaruh 75,1% terhadap kinerja (Y), sedangkan sisanya 24,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dijelaskan didalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara *job description* (X1) terhadap kinerja (Y) menunjukkan $t_{hitung} 4,478 > t_{tabel} 1,997$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan kata lain hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak. Maknanya, jika *job description* yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan sesuai pada porsinya, terarah dan sesuai dengan fungsinya maka tingkat kinerja karyawan akan tetap meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Putri dan Gaol, (2021) dimana *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan. Hal ini membuktikan bahwa *job description* harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan.

Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara loyalitas (X2) terhadap Kinerja (Y) $t_{hitung} 3,054 > t_{tabel} 1,997$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,003 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan kata lain hipotesis H2 diterima H_0 ditolak. Hal ini dapat disebabkan karena telah didukung dengan loyalitas kerja tinggi yang dimiliki setiap karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat serta target perusahaan dapat cepat tercapai yang tentunya juga akan memberikan keuntungan bagi perusahaan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Maulida & Askiah, (2020) dimana loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa loyalitas sangat berpengaruh untuk membangun kenyamanan pada kinerja karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara *reward* (X3) terhadap Kinerja (Y) $t_{hitung} 2,364 > t_{tabel} 1,997$ dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,021 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan kata lain hipotesis H3 diterima H_0 ditolak. Maknanya, jika system reward yang di tetapkan semakin adil, maka karyawan akan semakin bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dari jawaban responden dapat disimpulkan bahwa dengan adanya reward maka karyawan akan bersemangat dalam menjalani aktivitasnya karena diberikan wadah untuk dapat berkembang, upah yang sesuai dan dukungan lainnya yang memfasilitasi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rismawati *et al.*, (2022) dimana *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa reward sangat berpengaruh untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja. Hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan Siak Grosir Group dengan adanya pemberian reward pada karyawan dengan baik.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian dengan judul Pengaruh *Job Description*, *Loyalitas* dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Siak Grosir Group Pekanbaru. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut : 1.) *Job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Siak Grosir Group Pekanbaru. 2.) *Loyalitas* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Siak Grosir Group Pekanbaru. Artinya semakin tinggi tingkat loyalitas maka tingkat kinerja karyawan Siak Grosir Group Pekanbaru akan mengalami peningkatan. 3.) *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Siak Grosir Group Pekanbaru. Artinya semakin baik *reward* yang diberikan kepada karyawan sehingga kinerja karyawan Siak Grosir Group Pekanbaru akan mengalami peningkatan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan cara memperbaiki *job description*, *loyalitas* dan *reward* dapat membawa kearah positif dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan Siak Grosir Group Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. 2018: Zanafa Publishing.
- Agustin, Triana. 2019. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kabupaten Kediri." *Jimmu IV*(September):11.
- Ansory, AL Fadjar, and Meithiana Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indonesia Pustaka.
- Darmadi, Darmadi. 2022. "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif." *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10.
- Farisi, Salman, Juli Irnawati, and Muhammad Fahmi. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Humaniora* 4:15–33.
- Irmayani, Ni Wayan Dian. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: Deepublish.
- Kadarisman, Muhammad. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulida, Reiza Adelia, and Askiah. 2020. "Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mahakam Berlian Samjaya." 2(1):696–704.
- Onsardi. 2018. "Loyalitas Karyawan Pada Universitas Swasta Di Kota Bengkulu." *Journal of Economic* 2(!)(Business and Accounting):1–13.
- Pattisahusiwa, Salmah. 2017. "Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Proses." *Jurnal Akuntabel* 10(1):57–65.
- Putri, Ningrum Widya, and Porman Lumban Gaol. 2021. "Pengaruh Persepsi Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kementerian Riset Dan Teknologi/BRIN." 3(2).
- Rismawati, Rachmatullaily Tinakartika Rinda, and Jani Subakti. 2022. "Pengaruh Reward And Punishment Terhadap Kinerja Karyawan." 5(2):161–64.
- Siswanto. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofiati, Evi. 2021. "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai." *Ekono Insentif* 15(1):34–46. doi: 10.36787/jei.v15i1.502.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Widiyanti, Emi. 2017. "Pengaruh Teamwork Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi." *Ekonomi Dan Kewirausahaan*.