



**PENGARUH MOTIVASI DAN *JOB DESCRIPTION*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DISTRIBUTOR NESTLE
PONOROGO**

SKRIPSI

Oleh

**Dea Karunia Amargi
190910202016**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN
TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JEMBER
2023**



**PENGARUH MOTIVASI DAN *JOB DESCRIPTION*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DISTRIBUTOR NESTLE
PONOROGO**

*diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana pada
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis*

SKRIPSI

Oleh

**Dea Karunia Amargi
190910202016**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN
TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JEMBER
2023**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Orang tua, Ibuku tercinta, Retno Rahayu dan Ayahku tersayang Teguh Joko Wiyono yang telah memberikan dukungan secara emosional, moril maupun materil.
2. Adik kandung, Bintang Laksa Karunia Ramadhan yang selalu memberikan perhatian kecil yang berkesan.
3. Para guru yang telah membimbing saya dari TK hingga SMK, semoga kebaikan dan ilmu yang beliau ajarkan menjadi amal kebaikan yang terus mengalir.
4. Almamater yang saya banggakan, Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Universitas Jember.

MOTO

قُلْ لَنْ يُصِيبَنَا إِلَّا مَا كَتَبَ اللَّهُ لَنَا هُوَ مَوْلَانَا وَعَلَى اللَّهِ فَلْيَتَوَكَّلِ الْمُؤْمِنُونَ

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Tidak akan menimpa kami melainkan apa yang telah ditetapkan Allah bagi kami. Dialah Pelindung kami, dan hanya kepada Allah hendaknya orang-orang mukmin bertawakal.”

(QS. At-Taubah [9]:51)¹



¹ Kementrian Agama RI. (2017). Qur'an Kemenag. Diakses pada 12 September 2023 di website: <https://quran.kemenag.go.id/>

PERNYAATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dea Karunia Amargi

NIM : 190910202016

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “*Pengaruh Motivasi dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Nestle Ponorogo*” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 20 Agustus 2023

Yang menyatakan,

Dea Karunia Amargi

NIM 190910202016

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul “*Pengaruh Motivasi dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Nestle Ponorogo*” telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember pada:

Hari : Senin

Tanggal : 28 Agustus 2023

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Pembimbing

Tanda Tangan

1. Pembimbing Utama

Nama : Prof. Dr. I Ketut Mastika, MM (.....)

NIP : 195905071989031002

2. Pembimbing Anggota

Nama : Dra Dwi Windradini, BP, M.Si (.....)

NIP : 196408141989022003

Penguji

1. Penguji Utama

Nama : Dr. Djoko Poernomo M.Si., CIQnR (.....)

NIP : 196002191987021001

2. Penguji Anggota

Nama : Dr. Ika Sisbintari, S.Sos., M.AB (.....)

NIP : 197202111999031003

ABSTRACT

Human resources or employees are an important factor that must be considered in achieving company goals. Employee performance contributes to providing direction to the company in order to be able to identify areas that need to be improved to encourage better performance, including paying attention to factors that affect employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and job descriptions on employee performance. Motivation is measured through salary, work targets, recognition, and success. Job descriptions are measured through job summaries, duties, responsibilities and working conditions. Employee performance is measured through work performance, personality, knowledge, and independence. The object of this research is the Distributor Nestle Ponorogo. The population and sample in this study were all sales employees at the Nestlé Ponorogo Distributor as many as 30 employees with non-probability sampling as the sampling technique is saturated sampling. This research uses a quantitative approach which is included in correlational research with descriptive statistical analysis methods. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 29. The results showed that motivation has a positive and significant effect on employee performance by 47.5%, job description has a positive and significant effect on performance employees by 34.6%. Based on the results of testing the coefficient of determination (R^2) the influence of motivation and job descriptions on employee performance is 54.8%.

Keywords: *Motivation, Job Description, and Employee Performance*

RINGKASAN

Pengaruh Motivasi dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Nestle Ponorogo; Dea Karunia Amargi; 190910202016; halaman 95; 2023; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis; Jurusan Ilmu Administrasi; Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik; Universitas Jember.

Kinerja karyawan merupakan hasil kontribusi individu terhadap tujuan perusahaan. Kinerja karyawan memberikan arahan kepada perusahaan untuk dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan untuk mendorong kinerja yang lebih baik, termasuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, motivasi dan *job description*.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan job description terhadap kinerja karyawan Distributor Nestle Ponorogo. Alasan penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil observasi bahwa orientasi kerja karyawan berpatokan pada target penjualan, namun pada realisasinya di bulan Juni, Juli, Agustus, dan Desember kinerja karyawan mengalami ketidakstabilan walaupun target keseluruhan tercapai sebesar 102%.

Objek penelitian ini adalah Distributor Nestle Ponorogo di Jalan Raya Ponorogo-Madiun Km. 5, Babadan, kabupaten Ponorogo, Jawa Timur. Perusahaan ini melakukan kegiatan distribusi produk Nestle di outlet modern dan tradisional dengan jumlah keseluruhan 2.557 outlet. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Responden penelitian ini berjumlah 30 karyawan Distributor Nestle Ponorogo bagian sales. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan *job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Motivasi dan *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y=10,574 + 0,475 X_1 + 0,346 X_2 + e$. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan

Distributor Nestle Ponorogo dipengaruhi oleh motivasi dan *job description* sebesar 54,8%.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi dan *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Distributor Nestle Ponorogo bagian sales. Motivasi yang diterima berupa tunjangan, penghargaan, menjalin hubungan kekeluargaan dengan sesama rekan kerja, serta pimpinan yang membantu memberikan arahan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sementara, *job description* yang jelas dan terstruktur dapat memberikan arahan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan.



PRAKATA

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Nestle Ponorogo”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Strata Satu (S1) Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan sripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Ir. Iwan Taruna, M.Eng, IPM. selaku Rektor Uiversitas Jember.
2. Dr. Djoko Poernomo M.Si., CIQnR., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember, Dosen Pembimbing Akademik (DPA), dan Dosen Penguji yang telah memberi kritik, saran dan masukan pada penulisan skripsi ini.
3. Dr. Selfi Budi Helpiastuti, S.Sos., M.Si. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
4. Dr. Hari Karyadi, SE., M.SA., Ak selaku Koordinator Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
5. Prof. Dr. I Ketut Mastika MM dan Dra Dwi Windradini B.P. M.si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran untuk memberikan bimbingan, nasehat dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
6. Dr. Ika Sisbintari, M.AB selaku Dosen Penguji yang telah memberi kritik, saran dan masukan pada penulisan skripsi ini.
7. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
8. Bapak Mulyono selaku Manajer Operasional Distributor Nestle Ponorogo yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian dan karyawan bagian sales Distributor Nestle Ponorogo yang telah

meluangkan waktunya dan bersedia menjadi responden pada penelitian ini.

9. Semua pihak yang telah mendukung dan membantu penyusunan skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memerlukan penyempurnaan berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi sebuah kebaikan dan kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini memberikan manfaat dan berguna bagi pembaca.



DAFTAR ISI

PERSEMBAHAN	iii
MOTO.....	iv
PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
ABSTRACT	vii
RINGKASAN	viii
PRAKATA.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Kajian Teoritis	6
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Kinerja Karyawan	7
2.1.3 Motivasi	9
2.1.4 Job Description	11
2.2 Penelitian Terdahulu	13
2.3 Pengaruh Antar Variabel.....	14
2.4 Kerangka Konseptual.....	15
2.5 Hipotesis.....	16
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	17
3.1 Pendekatan Peneltian	17
3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian.....	17
3.3 Populasi dan Sampel.....	17

3.3.1 Populasi.....	17
3.3.2 Sampel.....	18
3.4 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran.....	18
3.5 Sumber Data.....	20
3.6 Teknik Pengumpulan Data	20
3.7 Uji Instrumen Penelitian	21
3.7.1 Uji Validitas	21
3.7.2 Uji Reliabilitas	21
3.8 Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	21
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	21
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda	22
3.8.3 Uji Hipotesis.....	22
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	23
4.1.1 Profil Perusahaan	23
4.1.2 Visi.....	23
4.1.3 Misi	23
4.1.4 Struktur Perusahaan	24
4.1.5 Deskripsi Tugas dan Tanggung Jawab Karyawan Bagian Sales	24
4.2 Karakteristik Responden	27
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	27
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	28
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	28
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	28
4.3 Uji Instrumen Penelitian	29
4.3.1 Uji Validitas	29
4.3.2 Uji Reliabilitas	30
4.4 Distribusi Jawaban Responden	30
4.4.1 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi	30
4.4.2 Distribusi Jawaban Responden Variabel Job Description	30

4.4.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	31
4.5 Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	31
4.5.1 Statistik Descriptif	31
4.5.2 Uji Asumsi Klasik	32
4.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda	33
4.5.4 Uji Hipotesis	34
4.6 Pembahasan	35
4.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Nestle Ponorogo	35
4.6.2 Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Nestle Ponorogo	36
4.6.3 Pengaruh Motivasi dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Nestle Ponorogo	36
BAB 5 PENUTUP	38
5.1 Kesimpulan	38
5.2 Saran	39
DAFTAR PUSTAKA	40
LAMPIRAN	42

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Penjualan Distributor Nestle Ponorogo.....	3
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Distributor Neslte Ponorogo	17
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan Distributor Neslte Ponorogo bagian sales.....	18
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Kinerja Karyawan	19
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel Motivasi	19
Tabel 3.5 Definisi Operasional Variabel Job Description	20
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	27
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	28
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	28
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	28
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	29
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	30
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi	30
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Job Description	30
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	31
Tabel 4.10 Statistik Deskriptif	31
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	32
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	32
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser.....	33
Tabel 4.14 Analisis Regresi Linier Berganda	33
Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	34
Tabel 4.16 Hasil Uji f.....	34
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi	35

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	15
Gambar 4.1 Struktur Distributor Nestle Ponorogo	24
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot	32



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan dapat berkembang tidak terlepas dari sumber daya manusia (SDM) yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Salah satu upaya dalam menghadapi persaingan yang semakin meningkat antar perusahaan yakni dengan penguatan dan penggalan potensi SDM, hal ini dipertegas oleh Hasibuan (2021) bahwa manajemen sumber daya manusia yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Hasibuan (2021) menyatakan bahwa SDM yang dimiliki perusahaan tidak memberikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung oleh kinerja karyawan yang optimal.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja aktual yang diperoleh karyawan dibanding dengan hasil yang diharapkan dari karyawan (Dessler, 2015). Hasibuan (2021) mengemukakan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan memberikan arahan kepada perusahaan untuk dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan untuk mendorong kinerja yang lebih baik. Pentingnya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi (Mangkunegara, 2017). Motivasi sebagai serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia untuk menuju tujuan tertentu (Wibowo, 2017). Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif. Kegiatan motivasi mengacu pada sejauh mana dorongan seseorang terhadap pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan, dimana karyawan yang memiliki motivasi tinggi, juga memberikan kinerja yang tinggi pula (Armstrong, 2006).

Selain faktor motivasi, *job description* yang mempengaruhi kinerja karyawan (Rivai, 2018). Uraian pekerjaan (*job description*) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan pihak-pihak (Hasibuan, 2021). Tujuan dibuatnya deskripsi pekerjaan adalah untuk menghindari perbedaan pemahaman tentang tugas yang akan dilakukan dalam mengetahui batas wewenang dan tanggung jawab sesuai posisi atau jabatan serta menghindari kemungkinan adanya pekerjaan ganda (Irmayani, 2021). Adanya deskripsi pekerjaan akan membentuk kinerja karyawan yang handal di bidangnya masing-masing (Hasibuan, 2021).

Secara empiris, beberapa penelitian tentang motivasi, *job description* dan kinerja karyawan, yakni penelitian dari Rahayu (2022) menunjukkan motivasi pada PT Kaenka Intikreasi bagian *sales promoton girl* ditunjukkan dengan keinginan dan kemauan dari diri sendiri untuk memiliki sesuatu dan pimpinan yang selalu memberikan arahan serta nasehat untuk memompa semangat kerja karyawan. Penelitian lain dari Mahdi dan Anton (2019) bahwa motivasi yang dirasakan oleh karyawan CV Sinar Laut bahwa karyawan dapat bekerja dengan baik apabila suasana di tempat bekerja nyaman dan aman. Penelitian dari Karlina dan Nurdiana (2019) di PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis bahwa *job description* berjalan dengan baik, hal ini ditunjukkan oleh karyawan yang memahami kondisi pekerjaannya, seperti peraturan atau kebijakan perusahaan. Penelitian lainnya dari Calista dkk (2019) bahwa karyawan yang ada pada PT. Giovanni Abadi Sentosa memiliki rasa empati untuk melakukan pekerjaan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja dengan apa yang sudah dilakukan karyawan tersebut.

Penelitian ini dilaksanakan pada Distributor Nestle Ponorogo yang merupakan salah satu distributor resmi PT Nestlé yang ada di Jawa Timur dengan karyawan aktif sejumlah 59 orang. Distributor adalah pihak perantara yang menyalurkan produk dari produsen ke retailer maupun konsumen. Distributor Nestlé Ponorogo menjual dan menyalurkan produknya kepada para pedagang ecer, grosir maupun swalayan, yang berupa produk Nestlé, seperti minuman, sereal sarapan, makanan pendamping ASI yang bermanfaat untuk nutrisi anak dan keluarga serta bumbu kuliner.

Alasan pemilihan objek penelitian ini dikarenakan PT Nestle Indonesia merupakan perusahaan global dalam bidang produk makanan dan minuman yang menjual produk bergizi dan berkualitas. PT Nestle Indonesia memiliki jaringan distributor di Jawa Timur salah satunya adalah Distributor Nestle Ponorogo yang melakukan penjualan produk yang tersebar ke 2557 outlet modern maupun tradisional di area Ponorogo. Pada tahun 2022, Distributor Nestlé Ponorogo menerima penghargaan sebagai “Best Region 2022” dari PT Nestle Indonesia atas kinerjanya yang memiliki penjualan terbaik se-Jawa Timur, namun pada realisasinya kinerja karyawan Distributor Nestle Ponorogo mengalami fluktuasi.

Tabel 1. 1 Target dan Realisasi Penjualan Distributor Nestlé Ponorogo 2022

Tahun 2022	Jumlah Karyawan	Target Penjualan (000)	Realisasi (000)	Persentase
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
Januari	59	4031	4145	103%
Februari	59	3701	3868	105%
Maret	59	4395	4577	104%
April	59	4371	4394	101%
Mei	59	3667	3793	103%
Juni	59	4109	2686	65%
Juli	59	3950	3767	95%
Agustus	59	3787	3767	99%
September	59	3523	3828	109%
Oktober	59	3566	3697	104%
November	59	3892	3786	103%
Desember	59	3478	3455	99%
Jumlah	59	10737	10939	102%

Sumber: Distributor Nestlé Ponorogo 2022

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah target keseluruhan perusahaan Distributor Nestlé Ponorogo melampaui target keseluruhan yang ditentukan yaitu sebesar 102%, namun realisasi target yang dicapai tidak sepenuhnya maksimal, hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan Distributor Nestlé Ponorogo mengalami ketidakstabilan. Terdapat kontribusi kerja yang diberikan oleh karyawan bagian sales dalam mencapai target, yakni melakukan penjualan dan pemasaran produk kepada pelanggan. Tuntutan kerja yang mengharuskan karyawan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu, menekankan pentingnya pemberian semangat dan dorongan terhadap karyawan untuk tetap bekerja konsisten, lebih produktif dan berkembang demi kemajuan perusahaan.

Perusahaan dalam memotivasi karyawannya dengan memberikan tunjangan berupa tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan tidak tetap (makan), penghargaan berupa insentif atas kontribusi kerjanya, menjalin hubungan kekeluargaan dengan sesama rekan kerja, serta pimpinan yang membantu memberikan arahan agar karyawan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan bersemangat dalam bekerja. Setiap karyawan berpegang pada *job description* nya masing-masing ketika bekerja, dapat diketahui tabel 1.2 pada lampiran 1 menunjukkan tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan oleh karyawan Distributor Nestlé Ponorogo. Dalam menjalankan tugas sehari-hari, karyawan memiliki deskripsi pekerjaan yang mengarahkannya dalam bekerja agar pekerjaan terkendali sesuai peraturan yang ditetapkan.

Berdasarkan identifikasi yang dipaparkan, maka judul yang diangkat adalah “Pengaruh Motivasi Dan *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Nestle Ponorogo”.

1.2 Rumusan Masalah

Pencapaian Distributor Nestlé Ponorogo ditunjukkan pada tabel 1.1 target dan realisasi penjualan Distributor Nestlé Ponorogo mengindikasikan bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi. Peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan dengan memberikan motivasi yang baik Armstrong (2006), dan *job description* yang jelas agar kinerja karyawan terfokus dan tidak menimbulkan kerancuan dalam bekerja (Hasibuan, 2021). *Research Statement* dari penelitian ini adalah motivasi dan *job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan identifikasi masalah dan *research statement* dalam penelitian ini, maka *research question* yang diajukan sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Nestlé Ponorogo?
2. Apakah *Job Description* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Nestlé Ponorogo?
3. Apakah Motivasi dan *Job Description* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Nestlé Ponorogo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan utama yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Nestlé Ponorogo.
2. Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Nestlé Ponorogo.
3. Pengaruh Motivasi dan *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Nestlé Ponorogo.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, yaitu bagi:

1. Distributor Nestlé Ponorogo
Sebagai bahan informasi perusahaan bagaimana kinerja karyawan pada Distributor Nestlé Ponorogo, sehingga dapat dijadikan pertimbangan perusahaan untuk mengambil kebijakan dan mengevaluasi kinerja karyawan.
2. Akademisi
Diharapkan dapat memberikan kontribusi pengayaan tentang kinerja karyawan di Distributor Nestlé Ponorogo.
3. Peneliti
Sebagai pelatihan dan pengembangan kemampuan dalam bidang penelitian, serta menambah wawasan dan pengetahuan khususnya yang terkait dengan pengaruh motivasi dan *job description* terhadap kinerja karyawan Distributor Nestlé Ponorogo.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengolahan manusia, mulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penghargaan, karir, keselamatan dan kesehatan serta memelihara hubungan kerja karyawan sampai dengan berakhirnya hubungan kerja guna mencapai tujuan dan peningkatan kesejahteraan yang bersangkutan (Kasmir, 2016). Menurut Hasibuan (2021), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan pengertian dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dalam mengatur hubungan antar tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam memenuhi tujuan perusahaan.

a. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM menurut (Febrian, *et al.*, 2022) yaitu:

- 1) Tujuan organisasional, yaitu memberikan kontribusi untuk membantu para manager dan para stakeholder yang berhubungan dengan SDM,
- 2) Tujuan fungsional, ditujukan untuk mempertahankan eksistensi dan kebutuhan perusahaan,
- 3) Tujuan sosial, yaitu memberikan kepedulian sosial dalam merespon kebutuhan masyarakat dalam rangka meminimasi dampak negatif perusahaan,
- 4) Tujuan personal, yaitu membantu karyawan dalam pencapaian tujuan dan mempertinggi kontribusi individual terhadap perusahaan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja aktual yang diperoleh karyawan dibanding dengan hasil yang diharapkan dari karyawan (Dessler, 2015). Menurut Hasibuan (2021) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2017) mengemukakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan ialah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsi, dan tanggungjawabnya kepada perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Rivai, 2018) yaitu, 1) kemampuan, 2) motivasi, 3) dukungan yang diterima, 4) lingkungan kerja, 5) ketersediaan peralatan dan barang, 6) job deskripsi dan tanggung jawab, 7) kepuasan terhadap pekerjaan.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Hasibuan (2021), yaitu:

- 1) Kesetiaan, dicerminkan dari pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi melalui kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.
- 2) Prestasi kerja, dilihat dari hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan.
- 3) Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian, baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
- 4) Kedisiplinan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan.

- 5) Kreativitas, yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 6) Kerjasama, yaitu partisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertical atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan.
- 7) Kepemimpinan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain.
- 8) Kepribadian karyawan yang dinilai dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
- 9) Prakasa, yaitu kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah.
- 10) Kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan.
- 11) Tanggungjawab karyawan dalam kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerja.

Menurut Dessler (2015) ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan, indikator tersebut yaitu:

- 1) Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
- 3) Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerjaan.
- 4) Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.

- 5) Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
- 6) Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

Berdasarkan beberapa indikator dari para ahli, maka indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu prestasi kerja, kepribadian, pengetahuan, kemandirian.

2.1.3 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi sebagai serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia untuk menuju tujuan tertentu (Wibowo, 2017). Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif. Hasibuan (2021) mengemukakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan berintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Teori motivasi dalam penelitian ini mengacu pada teori dua faktor Frederick Herzberg, yakni faktor pemeliharaan dan faktor motivasi. Menurut teori Herzberg yang menjadi alat motivasi adalah hal yang terkandung dalam pekerjaan, yaitu tantangan dan kesempatan untuk dapat membuktikan kemampuan dan kecakapannya.

Berdasarkan pengertian dari para ahli, maka disimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan pendorong yang membuat seseorang bertindak dalam mencapai tujuan tertentu.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sutrisno (2017) yaitu:

- 1) Faktor internal, berasal dari diri seseorang, antara lain; a) keinginan untuk dapat hidup, b) keinginan untuk dapat memiliki, c) keinginan untuk memperoleh penghargaan, d) keinginan untuk memperoleh pengakuan, e) keinginan untuk berkuasa.

- 2) Faktor eksternal, berasal dari keadaan atau lingkungan sekitar, antara lain; a) kondisi lingkungan kerja, b) kompensasi yang memadai, c) supervise yang baik, d) adanya jaminan pekerjaan, e) status dan tanggung jawab, f) peraturan yang fleksibel.

c. Indikator Motivasi

Menurut Wibowo (2017) dimensi dan indikator motivasi adalah:

- 1) Kebutuhan akan berprestasi; a) Target kerja, b) Kualitas kerja, c) Tanggung jawab, d) Resiko.
- 2) Kebutuhan memperluas pergaulan; a) Komunikasi, Persahabatan
- 3) Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan; a) Pemimpin, b) Duta perusahaan, c) Keteladanan

Menurut Sedarmayanti (2017) indikator motivasi kerja, antara lain:

- 1) Gaji, selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi karyawan juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi setiap karyawan agar dapat bekerja dengan penuh semangat.
- 2) Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktifitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, dan perlengkapan, pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya.
- 3) Kebijakan dan administrasi, melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek melainkan sebagai subjek.
- 4) Hubungan kerja, hubungan kerja yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama karyawan atau antara karyawan dengan atasan.
- 5) Kondisi kerja, kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja.
- 6) Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menari, tugas itu memberikan tantangan bagi karyawan.
- 7) Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan.

- 8) Pengakuan atau penghargaan, pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.
- 9) Keberhasilan, pencapaian prestasi dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.
- 10) Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan arahan yang diterima.

Berdasarkan beberapa indikator dari para ahli, maka indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, gaji, target kerja, pengakuan, dan keberhasilan.

2.1.4 *Job Description*

a. Pengertian *Job Description*

Menurut Dessler (2015) deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis apa yang sebenarnya dilakukan pekerja, bagaimana dia melakukannya, dan bagaimana kondisi pekerjaan itu. Menurut Simamora (2020) deskripsi pekerjaan merupakan dokumen yang menyediakan informasi mengenai kewajiban, tugas, dan tanggung jawab pekerjaan. Uraian pekerjaan (*job description*) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan pihak-pihak (Hasibuan, 2021).

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan adalah pedoman, instruksi dan arah tindakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

b. Manfaat *Job Description*

Menurut Simamora (2020) deskripsi pekerjaan membantu spesialis sumber daya manusia dalam mengalokasi tugas, tanggung jawab pada suatu jabatan tertentu, yaitu; 1) desain organisasi, 2) klarifikasi tanggung jawab, 3) tumpang tindih tanggung jawab, 4) rekrutmen, 5) desain tes, 6) wawancara, 7) orientasi, 8) pelatihan, 9) evaluasi pekerjaan, 10) penilaian kinerja, 11) survai kompensasi, 12) penempatan keluar.

c. Indikator *Job Description*

Menurut Hasibuan (2021) menyebutkan indikator deskripsi pekerjaan secara umum yaitu:

- 1) Tugas yang dilakukan, karyawan paham dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan untuk menjalankan aktivitas perusahaan.
- 2) Tanggung jawab, kemampuan seorang karyawan menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dan kesanggupan upah menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.
- 3) Kecakapan atau pendidikan yang diperlukan, karyawan memahami bahwa setiap jabatan yang ada masing-masing diperlukan kecakapan dan pendidikan apa yang diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut.
- 4) Kondisi, seorang karyawan harus mampu melihat keadaan, serta memahami apa yang harus dilakukan di intern organisasi serta ekstern organisasi.
- 5) Jenis dan kualitas, orang yang diperlukan untuk jabatan tersebut. karyawan yang akan memangku jabatan harus memenuhi kriteria yang ditentukan perusahaan.

Menurut Dessler (2015) indikator *job description* dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Identifikasi pekerjaan, berisi beberapa jenis informasi seperti jabatan pekerjaan. Hal ini mencakup seperti nama pekerjaan departemen dan lokasi pekerjaan, hubungan pelapor, dan tanggal *job description* terakhir direvisi.
- 2) Ringkasan pekerjaan, pernyataan singkat yang merangkum esensi pekerjaan, dan harus mencakup fungsi atau aktivitas utamanya.
- 3) Tugas dan tanggungjawab. Di dalam *job description* harus menyajikan daftar tanggungjawab dan tugas pekerjaan, seperti tingkat tanggung jawab atas tugas, pentingnya tugas dan seberapa sering dilakukan.

- 4) Wewenang merupakan hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu.
- 5) Standar kinerja, bagian standar kinerja mencantumkan standar yang diharapkan perusahaan untuk dicapai oleh karyawan untuk setiap tugas dan tanggung jawab utama uraian pekerjaan. Standar kinerja biasa mencakup persyaratan tugas, fungsi dan perilaku yang ditetapkan oleh atasan sebagai sasaran yang harus dicapai oleh karyawan.
- 6) Kondisi kerja, termasuk lingkungan fisik, seperti panas atau dingin, kebisingan, cahaya, resiko kecelakaan dan kesehatan, jam kerja dan waktu kerja yang tidak biasa; gaji dan tunjangan; kesempatan untuk fleksibilitas dalam jam kerja atau tempat kerja
- 7) Spesifikasi pekerjaan adalah uraian karakteristik fisik dan psikologis individu yang dapat memenuhi tuntutan pekerjaan agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten.

Berdasarkan beberapa indikator dari para ahli, maka indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu ringkasan pekerjaan, tugas, tanggung jawab, dan kondisi kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan referensi dan perbandingan, selain itu untuk menghindari kesamaan dengan penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan dalam tabel 2.1 penelitian terdahulu pada lampiran 2 menunjukkan motivasi dan *job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta hal ini semakin memperkuat pendapat dari Mangkunegara (2017) dan Rivai (2018) bahwa variabel motivasi dan *job description* yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang disajikan dapat diketahui persamaan dan perbedaan penelitian yang dilakukan, antara lain:

- a. Persamaan; a) variabel yang digunakan dalam penelitian ini relatif sama, yaitu motivasi, *job description* dan kinerja karyawan

- b. Perbedaan; a) waktu penelitian, b) objek penelitian, c) jumlah variabel.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Motivasi sebagai daya dorong perilaku seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan variabel penting yang perlu mendapat perhatian besar bagi perusahaan dan menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Mangkunegara, 2017). Secara empiris, penelitian Rahayu (2022) menunjukkan motivasi pada PT Kaenka Intikreasi bagian *sales promoton girl* ditunjukkan dengan keinginan dan kemauan dari diri sendiri untuk memiliki sesuatu dan pimpinan yang selalu memberikan arahan serta nasehat untuk memompa semangat kerja karyawan. Penelitian lain dari Mahdi dan Anton (2019) bahwa motivasi yang dirasakan oleh karyawan CV Sinar Laut bahwa karyawan dapat bekerja dengan baik apabila suasana di tempat bekerja nyaman dan aman.

H₁ : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Distributor Nestlé Ponorogo

2.3.2 Pengaruh *Job Description* dengan Kinerja Karyawan

Job description merupakan pedoman tertulis yang berisi tugas dan tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Deskripsi pekerjaan yang jelas dapat mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan *job description* yang mempengaruhi kinerja karyawan (Rivai, 2018). Secara empiris, penelitian Karlina dan Nurdiana (2019) di PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis bahwa *job dscription* berjalan dengan baik, hal ini ditunjukkan oleh karyawan yang memahami kondisi pekerjaannya, seperti peraturan atau kebijakan perusahaan. Penelitian lain dari Calista dkk (2019) menunjukkan karyawan pada PT. Giovanni Abadi Sentosa memiliki rasa empati untuk melakukan pekerjaan sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja dengan apa yang sudah dilakukan karyawan tersebut.

H₂ : *Job description* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Distributor Nestlé Ponorogo.

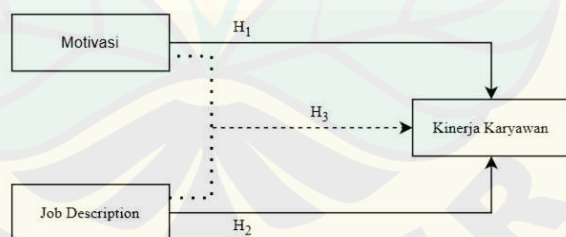
2.3.3 Pengaruh Motivasi dan *Job Description* dengan Kinerja Karyawan

Motivasi yang tinggi akan membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga tugas (*job description*) yang diberikan perusahaan terselesaikan dengan baik. Motivasi dan *job description* yang mempengaruhi kinerja karyawan (Rivai, 2018). Secara empiris, penelitian dari Sukardi dan Yuliadi (2020) menunjukkan motivasi yang dimiliki karyawan sekretariat kota Semarang melalui prestasi kerja di instansi, jabatan di instansi, dapat membantu rekan kerja dan mendapat pengakuan dari masyarakat atas profesi sebagai PNS meningkat, maka kinerja Pemerintah kota Semarang juga akan meningkat. Sedangkan *job description* yang diterapkan pada karyawan semakin baik melalui peningkatan wewenang, tanggung jawab, kondisi kerja, fasilitas kerja dan standar hasil kerja karyawan kota Semarang.

H₃ : Motivasi dan *Job Description* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Distributor Nestle Ponorogo

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menurut (Ibrahim & Rahmawati, 2021) merupakan sebuah kerangka yang menjelaskan konsep pada asumsi teoritis, yang kemudian digunakan untuk mengistilahkan unsur yang terdapat dalam objek serta menunjukkan adanya hubungan antar konsep tersebut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan: - - - - -> = berpengaruh simultan

————> = berpengaruh parsial

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan *job description* terhadap kinerja karyawan Distributor Nestlé Ponorogo. Penelitian ini memiliki dua variabel independen atau bebas (X)

dan satu variabel dependen atau terikat (Y), dengan total menggunakan tiga variabel, yaitu Motivasi (X_1), *Job Description* (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y).

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya (Siregar, 2017). Berdasarkan definisi hipotesis dan model kerangka konseptual, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- H₁ : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Distributor Nestlé Ponorogo.
- H₂ : *Job Description* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Distributor Nestlé Ponorogo.
- H₃ : Motivasi dan *Job Description* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Distributor Nestle Ponorogo.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2022) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Distributor Nestlé Ponorogo yang berlokasi di Jalan Raya Ponorogo-Madiun Km. 5, Babadan, kabupaten Ponorogo. Penelitian ini dilaksanakan selama bulan Juni-Agustus 2023.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah seluruh objek penelitian yang hendak diteliti dan memiliki karakteristik tertentu (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Distributor Nestlé Ponorogo sejumlah 59 orang.

Tabel 3.1 Jumlah Karyawan Distributor Nestlé Ponorogo

No. (a)	Nama Bagian (b)	Jumlah Tenaga Kerja (c)
1	Manajer Operasional	1
2	Supervisor	1
3	Juru Gudang Utama	2
4	Juru Gudang BS	1
5	Admin Penjualan	1
6	Admin Klaim	1
7	Admin AR	1
8	Kasir	1
9	Sales MT	6
10	Sales GT	6
11	Sales Motoris	7
12	Sales Canvas	11
13	Helper MT	3
14	Helper GT	3
15	Driver MT	3

(a)	(b)	(c)
16	Driver GT	3
17	Driver Canvas	6
18	Penagihan	2
	Jumlah	59

Sumber: data olah peneliti, 2023

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi (Sugiyono, 2022). Teknik penentuan sampel pada penelitian ini adalah teknik *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Sampel pada penelitian ini diambil dengan karakteristik populasi yang homogen, yakni dengan karakteristik; a) karyawan bagian sales, b) karyawan yang telah memiliki masa kerja lebih dari satu (1) tahun. sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sejumlah 30 orang, yakni karyawan Distributor Nestle Ponorogo bagian sales.

Tabel 3.2 Jumlah Karyawan Distributor Nestlé Ponorogo bagian sales

No.	Nama Bagian	Jumlah Tenaga Kerja
(a)	(b)	(c)
1	Sales Modern Trade (MT)	6
2	Sales General Trade (GT)	6
3	Sales Canvas	7
4	Sales Motoris	11
	Jumlah	30

Sumber: data olah peneliti, 2023

Pada penelitian ini menggunakan sampel karyawan bagian sales dikarenakan sales merupakan salah satu posisi atau peran dalam perusahaan yang memiliki tugas-tugas khusus dan tanggung jawab di bagian penjualan dan pemasaran.

3.4 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

Definisi operasional memuat indikator, dan item dari variabel penelitian. Indikator kinerja karyawan mengacu pada Hasibuan (2021) dan Dessler (2015), indikator motivasi mengacu pada Wibowo (2017) dan Sedarmayanti (2017), indikator *job description* mengacu pada teori Dessler (2015) dan Hasibuan (2021).

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Kinerja Karyawan

Variabel (a)	Indikator (b)	Item (c)
Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsi, dan tanggungjawabnya kepada perusahaan.	Prestasi kerja	1. Karyawan dapat mencapai target distribusi vertikal (menjual produk ke sebanyak toko)
		2. Karyawan dapat mencapai target distribusi horizontal (menjual sebanyak-banyaknya produk ke toko)
	Kepribadian	3. Karyawan dapat menghargai pendapat antar rekan kerja
		4. Karyawan dapat memanfaatkan waktu dengan baik saat bekerja
		5. Karyawan menerapkan sifat jujur saat menjalankan tugas
	Pengetahuan	6. Karyawan dapat memahami perilaku konsumen
		7. Karyawan dapat memberikan informasi produk (product knowledge) kepada konsumen dengan baik
	Kemandirian	8. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain
		9. Karyawan dapat mencari solusi untuk mengatasi kesulitan yang dihadapi

Sumber: data olah peneliti, 2023

Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel Motivasi

Variabel (a)	Indikator (b)	Item (c)
Motivasi adalah kekuatan pendorong yang membuat seseorang bertindak dalam mencapai tujuan tertentu	Gaji	1. Gaji memotivasi karyawan untuk bekerja
		2. Gaji mendorong karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari
	Target kerja	3. Target kerja membuat karyawan semangat untuk mencapainya
		4. Target kerja membuat karyawan bekerja dengan penuh pertimbangan waktu
	Pengakuan	5. Karyawan diberi bonus untuk kinerja tinggi
		6. Apresiasi dari atasan merangsang karyawan untuk bekerja lebih baik
	Keberhasilan	7. Prestasi yang dicapai membuat karyawan semangat melakukan tugas-tugas berikutnya
		8. Karyawan bekerja giat untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja

Sumber: data olah peneliti, 2023

Tabel 3.5 Definisi Operasional Variabel *Job Description*

Variabel (a)	Indikator (b)	Item (c)	
Job description adalah pedoman, instruksi dan arah tindakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.	Ringkasan pekerjaan	1. Adanya deskripsi pekerjaan mempermudah karyawan dalam bekerja	
		2. Adanya deskripsi pekerjaan agar tidak overlapping dengan posisi karyawan lain	
	Tugas	3. Karyawan menjalankan aktivitas penjualan dengan baik	
		4. Karyawan dapat menjalin komunikasi yang baik dengan konsumen	
	Tanggung jawab	5. Karyawan menyerahkan setoran tagihan sesuai faktur/nota tagihan	
		6. Karyawan tidak akan meninggalkan pekerjaan secara mendadak, meskipun ada keperluan pribadi yang mendesak	
		Kondisi kerja	7. Karyawan tiba ke kantor pukul 08.00 dengan tepat waktu
			8. Karyawan pulang pukul 16.00 sesuai dengan jam kantor

Sumber: data olah peneliti, 2023

Item-item akan dituangkan dalam pertanyaan tertulis yang harus dijawab oleh responden, dimana pernyataan jawaban dari responden berbentuk skala ordinal dengan menggunakan metode *likert*. Item-item disajikan dalam bentuk pernyataan positif dengan 5 alternatif jawaban. Pilihan jawaban diberi 5 tingkatan skor, yakni jawaban (a) sangat setuju (5), jawaban (b) setuju (4), jawaban (c) ragu-ragu (3), jawaban (d) tidak setuju (2), jawaban (e) sangat tidak setuju (1).

3.5 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Sumber data primer diperoleh dari observasi dan kuesioner yang dilaksanakan terhadap karyawan Distributor Nestlé Ponorogo. Sumber data sekunder diperoleh dari dokumen atau arsip yang terkait dengan kondisi umum lokasi penelitian, yakni Distributor Nestlé Ponorogo.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi dan kuesioner. Observasi dilakukan untuk mengumpulkan data deskriptif yang berkaitan dengan kinerja karyawan Distributor Nestlé Ponorogo. Kuesioner dibagikan kepada karyawan bagian sales Distributor Nestlé Ponorogo dan pembagian kuesioner dilakukan secara tertutup.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui layak atau tidaknya kuesioner (Ghozali, 2018). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Pearson Product Moment* dengan $\text{sig} < 0.05$. Item pertanyaan dikatakan valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil kuesioner konsisten atau tidak dalam penggunaan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan keputusan apabila nilainya $\geq 0,60$ maka dinyatakan reliabel (Ghozali, 2018).

3.8 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa koefisien regresi tidak bias, konsisten, dan memiliki akurasi dalam estimasi (Ghozali, 2018). Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini, yakni:

- a. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen maupun dependen mempunyai distribusi normal atau tidak normal dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov, jika $\text{sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal (Ghozali, 2018).
- b. Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi model regresi antar variabel independen, dengan pengambilan

keputusan jika $VIF < 10,00$ dan nilai Tolerance $> 0,10$ (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain, dengan keputusan $\text{sig} > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dua atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel terikat (*dependen*) (Ghozali, 2018). Persamaan regresi linier berganda dinyatakan sebagai berikut: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$

3.8.3 Uji Hipotesis

- a. Uji parsial (uji t) dilakukan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ (Ghozali, 2018).
- b. Uji simultan (uji f) dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ (Ghozali, 2018).
- c. Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk memprediksi seberapa jauh kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018)

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Profil Perusahaan

Distributor Nestlé Ponorogo merupakan perusahaan distributor resmi PT Nestle Indonesia, bergerak dibidang distribusi Fast Moving Consumer Goods (FMCG) yang berlokasi di Ponorogo. Berdiri sejak tahun 1997, perusahaan telah memiliki pengalaman lebih dari 20 tahun di bidang distribusi. Selama 20 tahun sudah menjalin hubungan kerja sama dengan berbagai prinsipal yang mencakup wilayah Ponorogo dan sekitarnya ke 2.557 lebih outlet dengan area distribusi Kotamadya Ponorogo dan Kabupaten Ponorogo yang tersebar ke modern outlet (supermarket/minimarket) dan tradisional outlet (grosir dan pengecer).

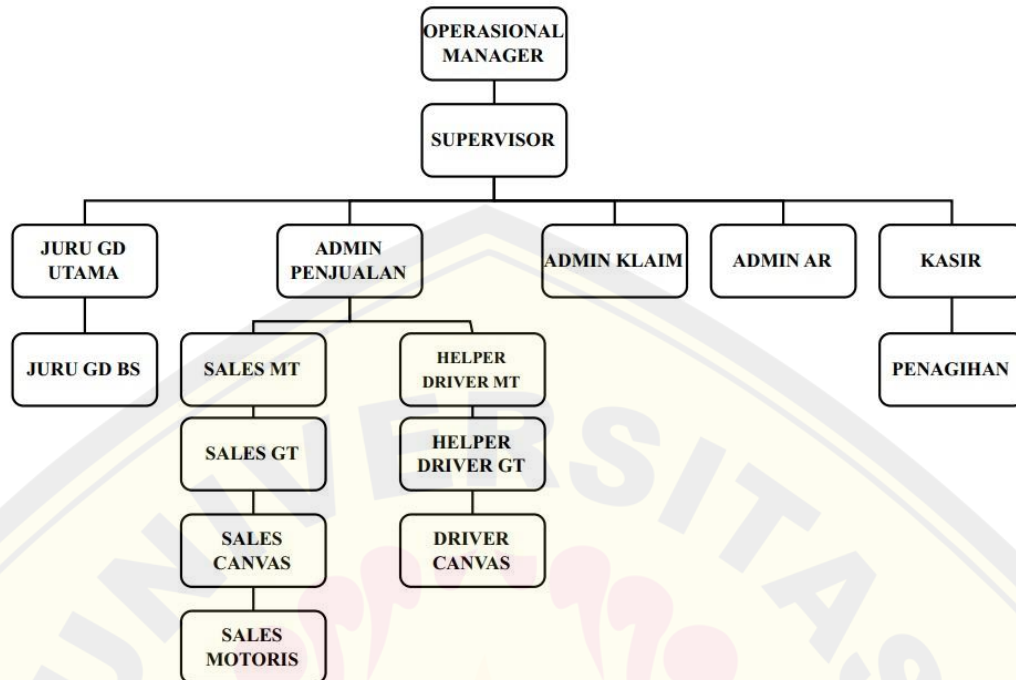
4.1.2 Visi

“Menjadi perusahaan distribusi dengan jaringan terluas di Kota Ponorogo serta mengutamakan kualitas pelayanan terbaik bagi seluruh pelanggan dan mitra bisnis kami”.

4.1.3 Misi

- a. Menjalinkan hubungan erat dan saling menguntungkan sengan semua mitra bisnis
- b. Memelihara, memantau, memastikan produk tiba dalam kondisi baik selama pendistribusian
- c. Memberikan pelayanan terbaik didukung dengan tenaga kerja yang handal dan terlatih
- d. Menggunakan sistem teknologi yang cepat dan akurat
- e. Meningkatkan kecepatan dalam pengiriman

4.1.4 Struktur Perusahaan



Gambar 4.1 Struktur Distributor Nestle Ponorogo

Sumber: Distributor Nestle Ponorogo

4.1.5 Deskripsi Tugas dan Tanggung Jawab Karyawan Bagian Sales

a. Sales *Modern Trade* (MT)

- 1) Penjualan dan pemasaran
 - a) Mencapai target penjualan
 - b) Melakukan penjualan produk di area yang ditentukan
 - c) Membangun dan menjalin hubungan dengan manajemen toko di toko modern
 - d) Memastikan pelanggan mendapatkan informasi yang tepat tentang produk dan promosi
- 2) Mengelola dan menerima pemesanan barang
- 3) Monitoring dan analisis penjualan
- 4) Memastikan ketersediaan produk yang memadai di rak dan pengelolaan stok yang efisien di toko-toko modern
- 5) Mengoptimalkan waktu dan rute kunjungan harian

- 6) Mengembangkan dan mengimplementasikan strategi penjualan untuk meningkatkan pangsa pasar di toko-toko modern
 - 7) Melakukan pelaporan penjualan dan kinerja secara berkala kepada manajemen operasional perusahaan.
- b. Sales *General Trade* (GT)
1. Penjualan dan pemasaran
 - a) Mencapai target penjualan
 - b) Melakukan penjualan produk di area yang ditentukan
 - c) Membangun dan menjaga hubungan dengan para pedagang grosir, ecer, ritel, dan toko tradisional
 - d) Memastikan pelanggan mendapatkan informasi yang tepat tentang produk dan promosi
 2. Mengelola dan menerima pemesanan barang
 3. Melakukan kunjungan rutin ke toko-toko pedagang grosir untuk memastikan ketersediaan produk dan mempromosikan produk baru
 4. Mengoptimalkan waktu dan rute kunjungan harian
 5. Mengembangkan dan mengimplementasikan strategi penjualan untuk meningkatkan pangsa pasar di toko-toko tradisional
 6. Melakukan pelaporan penjualan dan kinerja rutin kepada manajemen operasional perusahaan
- c. Sales Motoris
1. Penjualan dan pemasaran
 - a) Mencapai target penjualan
 - b) Melakukan penjualan produk di area yang ditentukan
 - c) Membangun hubungan baik dengan pelanggan dan mencari peluang untuk meningkatkan penjualan dengan memberikan pelayanan baik
 - d) Memastikan pelanggan mendapatkan informasi yang tepat tentang produk dan promosi
 2. Pengelolaan Stok

- a) Memastikan stok produk selalu tersedia dan cukup untuk memenuhi kebutuhan pelanggan
 - b) Memantau dan mengelola rotasi stok agar produk tidak mengalami kerusakan atau kadaluwarsa
3. Kunjungan dan Rute Perjalanan
- a) Mengunjungi pelanggan sesuai rute penjualan yang ditetapkan
 - b) Mengoptimalkan waktu dan rute agar tercapai target kunjungan harian
4. Pelaporan dan Administrasi
- a) Mencatat data penjualan dan stok produk
 - b) Menyampaikan laporan penjualan kepada manajemen operasional
5. Pelayanan pelanggan
- a) Menangani keluhan pelanggan dan memberikan solusi yang memuaskan
 - b) Menyediakan informasi dan dukungan terkait produk kepada pelanggan
 - c) Membantu dalam mengatur atau menyediakan penggantian produk rusak maupun pengiriman ulang barang
6. Perencanaan Penjualan
- a) Membantu dalam merencanakan dan mengeksekusi strategi penjualan untuk mencapai target penjualan perusahaan
 - b) Mengidentifikasi peluang dan area pertumbuhan potensial di wilayah penjualan
7. Pemeliharaan Kendaraan
- a) Menjaga kendaraan bermotor dalam kondisi baik
 - b) Melakukan pelaporan mengenai perawatan kendaraan
- d. Sales Canvas
1. Penjualan dan pemasaran
 - a) Mencapai target penjualan
 - b) Melakukan penjualan produk di area yang ditentukan

- c) Membangun dan menjalin hubungan dengan manajemen toko di toko modern
- d) Memastikan pelanggan mendapatkan informasi yang tepat tentang produk dan promosi
2. Membangun hubungan yang baik dengan pelanggan
3. Memahami produk atau layanan
 - a) Mengetahui manfaat dan keunggulan produk untuk dapat
 - b) menjelaskan dengan baik kepada calon pelanggan
4. Melakukan kunjungan rute
 - a) Mengunjungi pelanggan sesuai rute perjalanan yang ditetapkan
 - b) Mengoptimalkan waktu dan rute kunjungan harian.
5. Pelayanan pelanggan
 - d) Menangani keluhan pelanggan dan memberikan solusi yang memuaskan
 - e) Menyediakan informasi dan dukungan terkait produk kepada pelanggan
 - f) Membantu dalam mengatur atau menyediakan penggantian produk rusak maupun pengiriman ulang barang
6. Melakukan pelaporan
 - a) Mencatat data penjualan dan kunjungan dalam sistem perusahaan
 - b) Melaporkan hasil kunjungan dan penjualan kepada manajemen operasional

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	30	100%
Perempuan	0	0%
	30	100%

Sumber: data diolah dari hasil penelitian, 2023.

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden seluruhnya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 responden (100%), karena kemampuan dan peran laki-laki yang diutamakan di bagian sales Distributor Nestlé Ponorogo.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
25-30 tahun	5	17%
31-35 tahun	17	57%
36-40 tahun	5	17%
41-45 tahun	2	7%
46-50 tahun	1	3%
	30	100%

Sumber: data olah hasil penelitian, 2023.

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia yang tertinggi berada pada rentang usia 31-35 tahun sebanyak 57%, dimana kondisi ini mengindikasikan rentan usia produktif bekerja sehingga kinerja yang didapat lebih optimal.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA/SMK/SLTA	25	83%
S1	5	17%
	30	100%

Sumber: data olah hasil penelitian, 2023.

Tabel 4.3 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan dominan berpendidikan SMA/SMK/SLTA sejumlah 83%, dan kondisi ini menyatakan bahwa bagian sales Distributor Nestlé Ponorogo mengutamakan skill kerja karyawannya yang berlatar belakang SMA/SMK/SLTA.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1 tahun	0	0
2-3 tahun	10	33,3%
>3 tahun	20	66,7%
	30	100%

Sumber: data olah hasil penelitian, 2023.

Tabel 4.4 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja sejumlah 66,7% pada rentang masa kerja >3 tahun yang mengindikasikan bahwa

responden memiliki masa kerja yang cukup lama memberikan pengaruh pada kestabilan kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Item pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Motivasi			
X1.1	0,664	0.361	Valid
X1.2	0,606	0.361	Valid
X1.3	0,665	0.361	Valid
X1.4	0,632	0.361	Valid
X1.5	0,566	0.361	Valid
X1.6	0,545	0.361	Valid
X1.7	0,662	0.361	Valid
X1.8	0,712	0.361	Valid
Job Description			
X2.1	0,608	0.361	Valid
X2.2	0,666	0.361	Valid
X2.3	0,716	0.361	Valid
X2.4	0,588	0.361	Valid
X2.5	0,561	0.361	Valid
X2.6	0,596	0.361	Valid
X2.7	0,594	0.361	Valid
X2.8	0,626	0.361	Valid
Kinerja Karyawan			
Y.1	0,649	0.361	Valid
Y.2	0,662	0.361	Valid
Y.3	0,588	0.361	Valid
Y.4	0,536	0.361	Valid
Y.5	0,722	0.361	Valid
Y.6	0,567	0.361	Valid
Y.7	0,656	0.361	Valid
Y.8	0,535	0.361	Valid
Y.9	0,590	0.361	Valid

Sumber: data olah hasil SPSS 29, 2023

Tabel 4.5 hasil uji validitas menunjukkan pernyataan kuesioner motivasi, *job description*, dan kinerja karyawan valid karena nilai r hitung > dari r tabel. Dapat dijelaskan pada item kuesioner dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti menggunakan uji signifikansi yang membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, dengan ketentuan *degree of freedom* ($df=n-2$, jumlah sampel (n) yaitu 30, maka $df=30-2=28$ dengan alpha 5% sehingga didapat r tabel = 0,361.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik *Cronbach's Alpha*, dengan ketentuan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka pernyataan dikatakan reliabel. Berikut hasil pengujian validitas dari setiap variabel yang diuji ditunjukkan pada tabel 4.6.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Hitung Cronbach Alpha	N of Item	Keterangan
Motivasi (X1)	0,781	8	Reliabel
Job Descripton (X2)	0,748	8	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,758	9	Reliabel

Sumber: data olah dari hasil SPSS 29, 2023.

Tabel 4.6 hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh nilai variabel *Cronbach's Alpha* melebihi nilai Alpha, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

4.4 Distribusi Jawaban Responden

4.4.1 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi

Distribusi jawaban responden variabel motivasi memiliki 8 item kuesioner. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.7 lampiran 4 menunjukkan jawaban dengan rata-rata sangat setuju dan setuju. Jawaban tertinggi pada pilihan sangat setuju pada item gaji memotivasi karyawan untuk bekerja dengan nilai 73,3% dan nilai terendah pada item prestasi yang dicapai membuat karyawan semangat melakukan tugas-tugas berikutnya dengan nilai 23,7%.

4.4.2 Distribusi Jawaban Responden Variabel *Job Description*

Distribusi jawaban responden variabel *job description* memiliki 8 item kuesioner. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.8 lampiran 4 menunjukkan jawaban dengan rata-rata sangat setuju dan setuju. Jawaban responden tertinggi pada pilihan sangat setuju pada item adanya deskripsi pekerjaan agar tidak overlapping dengan posisi karyawan lain dengan nilai 56,7% dan nilai terendah pada item karyawan tidak akan

meninggalkan pekerjaan secara mendadak, meskipun ada keperluan pribadi yang mendesak dengan nilai 10%.

4.4.3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Distribusi jawaban responden variabel kinerja karyawan memiliki 9 item kuesioner. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel 4.9 lampiran 4 menunjukkan jawaban dengan rata-rata sangat setuju dan setuju. Jawaban responden tertinggi pada pilihan sangat setuju pada item karyawan dapat mencapai target distribusi vertikal dan karyawan menerapkan sifat jujur saat menjalankan tugas, dengan nilai 63,3% dan nilai terendah pada item karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain dengan nilai 16,7%.

4.5 Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

4.5.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan deskripsi yang menggambarkan data penelitian melalui *minimum*, *maximum*, *mean*, dan standar deviasi. Hasil pengujian statistik terdapat dalam tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.10 Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	30	30.00	45.00	39.30	3.164
Motivasi	30	29.00	40.00	35.67	3.089
Job Description	30	29.00	39.00	34.20	2.870
Valid N (listwise)	30				

Sumber: data olah hasil SPSS 29, 2023

Tabel 4.10 menunjukkan hasil jawaban dari 30 responden dari variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata 39.30, nilai minimal 30, nilai maksimal 45, dan standar deviasi 3.164%. Variabel motivasi diperoleh rata-rata 35.67, nilai minimal 29, nilai maksimal 40, dan standar deviasi 3.089%. Variabel job description diperoleh rata-rata 34.20, nilai minimal 29, nilai maksimal 39, dan standar deviasi 2.870%.

4.5.2 Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas *kolmogorov-smirnov*

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.90582159
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.074
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber: data hasil SPSS 29, 2023.

Tabel 4.11 hasil uji normalitas menunjukkan menggunakan *kolmogorov-smirnov* dengan nilai signifikansi sebesar 0,200, artinya nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

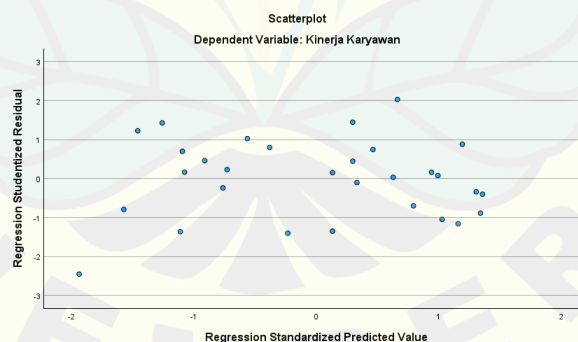
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	Motivasi	0,726	1,377	Tidak terjadi multikolinieritas
2	Job Description	0,726	1,377	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: data olah dari hasil SPSS 29, 2023.

Tabel 4.12 hasil uji multikolinieritas menunjukkan variabel independen motivasi dan *job description* dengan nilai VIF $1,377 < 10,00$ dan nilai tolerance $0,76 > 0,10$, yang berarti tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot**

Sumber: data hasil SPSS 29, 2023

Gambar 4.2 hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan scatterplot bahwa titik-titik dalam plot tersebar tidak beraturan dan tidak menunjukkan adanya suatu pola tertentu, sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk menghindari bias dan mendapat data yang akurat, maka penelitian ini dilanjutkan dengan uji glejser, sebagai berikut.

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

No.	Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	Motivasi	0,293	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2	Job Description	0,211	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data olah hasil SPSS 29, 2023.

Tabel 4.13 hasil uji heteroskedastisitas glejser menunjukkan variabel independen motivasi dan *job description* memperoleh nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,293 dan 0,211, artinya kedua variabel independen lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.14 Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Coefficients B	T hitung	T table	Sig
Constant	10.574	5.097	2,052	.070
Motivasi	0.475	.144	2,052	.003
Job Description	0.346	.154	2,052	.033

Sumber: data olah hasil SPSS 29, 2023

Tabel 4.14 hasil pengujian analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai konstanta (a) sebesar 10.574, nilai motivasi (b_1) sebesar 0,475, dan nilai *job description* (b_2) sebesar 0,346, sehingga dapat diketahui bahwa sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 10.574, yang berarti apabila variabel independen motivasi dan job description tidak berubah atau bernilai 0 maka variabel dependen kinerja karyawan bernilai 10.574.
- Nilai koefisien motivasi sebesar 0,475, yang berarti apabila variabel independen motivasi naik sebesar satu satuan, maka variabel dependen kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,475.
- Nilai koefisien *job description* sebesar 0,346, yang berarti apabila variabel independen *job description* naik sebesar satu satuan, maka variabel dependen kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,346.

4.5.4 Uji Hipotesis

- Uji t

Uji t dilakukan dengan ketentuan pengujian jika $\text{sig} < 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel. Rumus untuk mencari nilai t tabel yaitu: $t \text{ tabel} = (\alpha/2; n-k-1) = (0,05/2; (30-2-1)) = 2,052$. Berikut hasil pengujian uji t pada tabel 4.15.

Tabel 4.15 Hasil Uji-T

Variabel Bebas	T	Signifikansi
Motivasi	3,302	0,003
Job Description	2,253	0,033

Sumber: data olah dari hasil SPSS 29, 2023

1. Variabel motivasi menunjukkan hasil uji t dengan t hitung sebesar 3,302 dan sig sebesar 0,003, yang berarti t hitung $> t$ tabel dan $\text{sig} < 0,05$, maka H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan variabel independen motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hasil t hitung menunjukkan bahwa apabila motivasi mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan turut meningkat.
 2. Variabel job description menunjukkan hasil uji-t dengan t hitung sebesar 2,253 dan sig sebesar 0,033, yang berarti t hitung $> t$ tabel dan $\text{sig} < 0,05$, maka H_2 diterima, sehingga dapat disimpulkan variabel independen *job description* secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hasil t hitung menunjukkan bahwa apabila *job description* mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan.
- b. Uji f

Uji f dilakukan dengan ketentuan pengujian jika nilai f hitung $> f$ tabel dan $\text{sig} < 0,05$. Rumus untuk mencari f tabel yaitu: $f \text{ tabel} = (\text{sig}, k-1, n-k) = (0,05; 3-1; 30-3) = 0,05; 2; 27) = 3,354$. Berikut hasil pengujian uji f pada tabel 4.16.

Tabel 4.16 Hasil uji f

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	127.634	2	63.817	16.358	<.001 ^b
	Residual	105.333	27	3.901		
	Total	232.967	29			

Sumber: data olah dari hasil SPSS 29, 2023

Tabel 4.16 hasil uji f memperoleh sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan f hitung sebesar $16,358 > 3,354$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen motivasi dan *job description* secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.17 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.548	.514	1.97515

Sumber: data olah hasil SPSS 29, 2023

Tabel 4.17 menunjukkan hasil pengujian uji koefisien determinasi dengan nilai R square sebesar 0,548, yang berarti variabel independen motivasi dan *job description* berpengaruh secara bersama-sama dengan kontribusi sebesar 54,8% terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Nestle Ponorogo

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) atau H_1 diterima, yang ditunjukkan dari signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, dengan nilai t hitung sebesar $3,302 > 0,05$ yang berarti semakin tinggi motivasi yang diterima dari gaji, tunjangan, pengakuan, dan keberhasilan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Hasil analisis diperoleh nilai koefisien sebesar 0,475 atau 47,5% kontribusi variabel motivasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat teori yang disampaikan oleh (Armstrong, 2006) bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi, juga memberikan kinerja yang tinggi pula. Merujuk dari teori Armstrong (2006) bahwa motivasi yang diterima karyawan di Distributor Nestle Ponorogo berupa tunjangan dan penghargaan, menjalin hubungan kekeluargaan dengan sesama rekan kerja, serta pimpinan yang membantu memberikan arahan kepada karyawan dapat mendorong

peningkatan kesejahteraan psikologis dan menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi sehingga meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

4.6.2 Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Nestle Ponorogo

Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel *job description* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) atau H_2 diterima, yang ditunjukkan dari nilai signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$, dengan nilai t hitung sebesar $2,253 > 0,05$, yang berarti variabel *job description* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain semakin baik karyawan memahami ringkasan pekerjaan, tugas, tanggung jawab, dan kondisi kerja akan meningkatkan kinerja mereka terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hasil analisis diperoleh nilai koefisien sebesar 0,346 atau 34,6% kontribusi variabel mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat teori yang disampaikan oleh (Hasibuan, 2021) bahwa adanya deskripsi pekerjaan akan membentuk kinerja karyawan yang handal di bidangnya masing-masing. Merujuk pada teori Hasibuan (2021) bahwa karyawan Distributor Nestle Ponorogo yang memahami *job description*, yakni tugas dan tanggung jawabnya maka mereka merasa memiliki panduan yang lebih terarah, jelas, dan fokus untuk membantu dalam pemahaman pekerjaan sehingga pekerjaan terstruktur dan mencapai kinerja karyawan yang lebih baik.

4.6.3 Pengaruh Motivasi dan *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan Distributor Nestle Ponorogo

Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan *job description* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) atau H_3 diterima, yang ditunjukkan dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan nilai t hitung sebesar $16,358 > 3,354$, yang berarti motivasi dan *job description* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai R square sebesar 0,548 atau 54,8%, artinya motivasi dan *job description* berpengaruh secara bersama-sama dengan kontribusi sebesar 54,8% terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini relevan dengan teori yang disampaikan oleh Frederick Herzberg bahwa faktor motivasi seseorang menyangkut kebutuhan psikologis yang diterimanya. Merujuk teori Frederick Herzberg, bahwa karyawan Distributor Nestle Ponorogo merasakan motivasi yang diberikan perusahaan berupa gaji, tunjangan, penghargaan, menciptakan hubungan kekeluargaan, serta pimpinan yang membantu memberikan arahan dapat memunculkan dorongan untuk bekerja lebih produktif sehingga penerapan *job description* dapat berjalan dengan baik seiring dengan motivasi yang diterima oleh karyawan.



BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka jawaban atas rumusan masalah dalam penelitian ini dijelaskan pada beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi yang diterima berupa gaji, tunjangan, penghargaan, menjalin hubungan kekeluargaan dengan sesama rekan kerja dan pimpinan yang membantu memberikan arahan kerja dapat mendorong psikologis mereka untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil pengujian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 47,5%. Semakin tinggi motivasi yang diterima dari gaji, tunjangan, pengakuan, dan keberhasilan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.
- b. *Job description* yang diterapkan oleh karyawan di Distributor Nestle Ponorogo berupa tugas dan tanggung jawabnya untuk membantu mereka dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil pengujian menunjukkan *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 34,6%. Semakin baik karyawan memahami ringkasan pekerjaan, tugas, tanggung jawab, dan kondisi kerja akan meningkatkan kinerja mereka.
- c. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsi, dan tanggung jawabnya kepada perusahaan. Kinerja karyawan yang baik didukung oleh pemberian motivasi dan penerapan *job description* yang baik untuk mendorong karyawan dalam mencapai hasil terbaik dan memiliki pemahaman yang jelas tentang peran mereka dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil pengujian menunjukkan motivasi dan *job description* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 54,8%.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan, maka saran yang diharapkan sebagai berikut:

- a. Diharapkan perusahaan dapat mempertahankan motivasinya dalam memberikan gaji karyawan secara tepat waktu dan pemberian bonus bagi karyawan yang berhasil mencapai target kerja, dan memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan memberikan program sales training, seperti pelatihan *sales marketing*, dan pelatihan *salesmanship*.
- b. Diharapkan perusahaan dapat menjaga job description pada alokasi tugas dan tanggung jawab karyawan sehingga memberikan kejelasan peran kepada karyawan dan mencegah tumpang tindih dalam pekerjaan antar karyawan dan memperhatikan kebijakan dalam memberikan kelonggaran saat karyawan terdapat keperluan pribadi yang mendesak.
- c. Diharapkan karyawan dapat mempertahankan kinerjanya terutama yang berhubungan dengan hasil kerja dalam mencapai target perusahaan, dan memperhatikan karyawannya yang membutuhkan arahan untuk menyelesaikan kendala pekerjaan

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 14*. Jakarta: Salemba Empat.
- Febrian, W. D. dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Padang: PT Global Eksekutif Teknologi.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendrich, M., & Trianto, A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Logistik CV Sinar Laut Palembang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 30-50.
- Irmayani, N. W. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: Deepublish.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pitaloka, K., Mulyatini, N., & Kasman. (2019). Pengaruh Job Description dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Poos Indonesia Cabang Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 42-58.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (3 ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Sari, R. O. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Sales Promotion Girl PT Kaenka Intikreasi). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(3).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS (E4)*. Jakarta: Kencana.

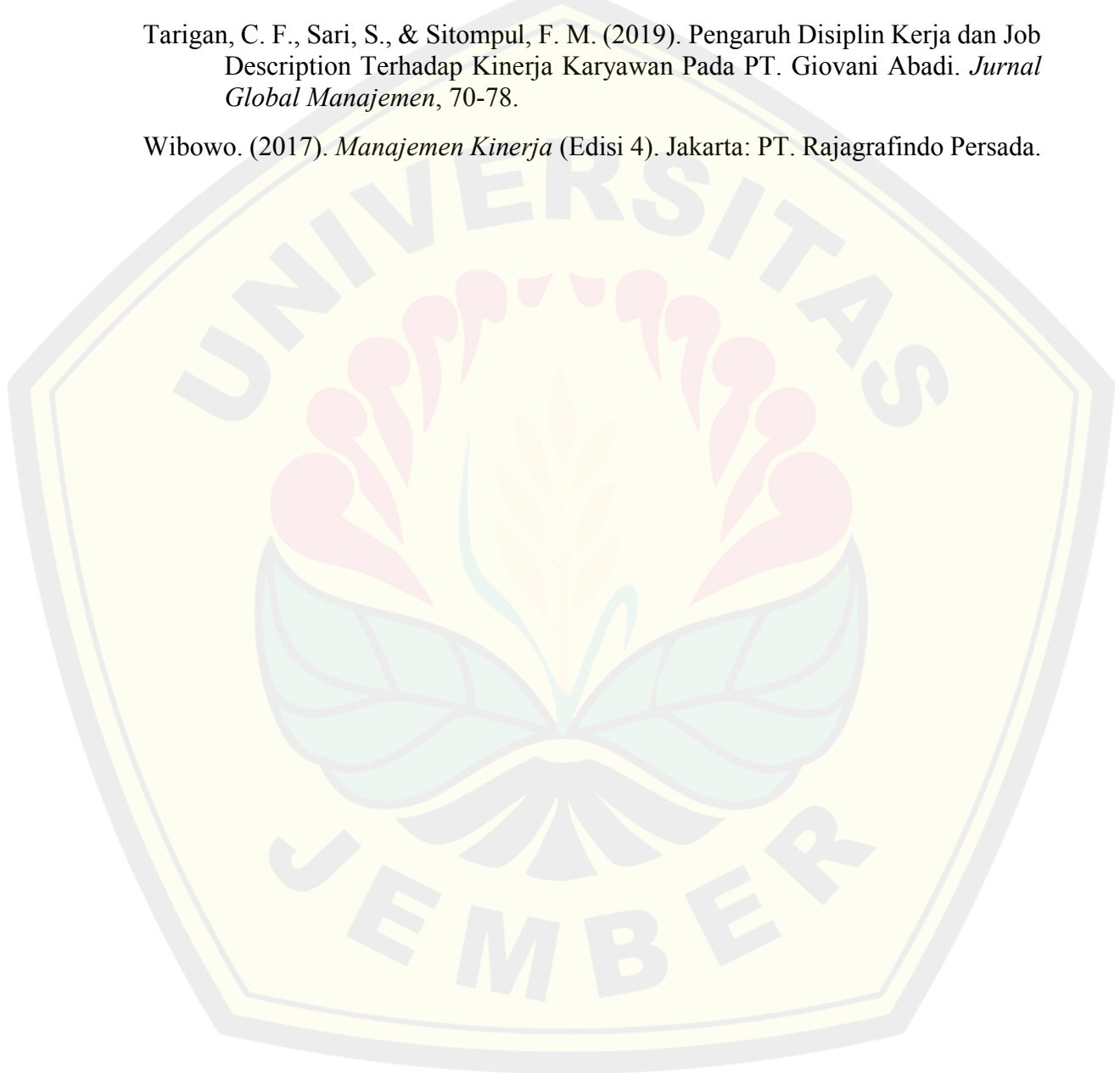
Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sukardi, & Yuliadi. (2020). The Effect of Job Description, Motivation, and Competence on the Employee Performance of Semarang Secretary Office. *SSRG: International Journal Of Economics and Management Studies*, 7(11), 46-49.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Jakarta: Kencana.

Tarigan, C. F., Sari, S., & Sitompul, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Giovani Abadi. *Jurnal Global Manajemen*, 70-78.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi 4). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Tugas dan Tanggung jawab Karyawan Distributor Nestle Ponorogo
- Lampiran 2. Penelitian Terdahulu
- Lampiran 3. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4. Distribusi Jawaban Responden
- Lampiran 5. Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 6. Uji Validitas
- Lampiran 7. Uji Reliabilitas
- Lampiran 8. Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 9. Analisis Data
- Lampiran 10. Uji Hipotesis
- Lampiran 11. Distribusi Nilai rtabel
- Lampiran 12. Distribusi Nilai ttabel
- Lampiran 13. Distribusi Nilai Ftabel
- Lampiran 14. Surat Ijin Melakukan Penelitian
- Lampiran 15. Surat Telah Selesai Melakukan Penelitian
- Lampiran 16. Dokumentasi
- Lampiran 17. Foto Produk

Link Google Drive:

<https://drive.google.com/file/d/15WgSy3t0cBNqKkoUvP6qIZAktbWDx-X5/view?usp=sharing>

