

## PENGARUH JOB DESCRIPTION DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. WAHANA WIRAWAN RIAU)

**Robby Saputra**

Prodi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau

\*e-mail: [saputrarobby589@gmail.com](mailto:saputrarobby589@gmail.com)

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh job description dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan (studi kasus PT. wahana wirawan riau). Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan kinerja Karyawan sebagai variabel dependen dan dua variabel independen yaitu job description, motivasi kerja. Sampel penelitian sebanyak 33 responden. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel job description berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan*

**Kata Kunci:** Job Description, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

---

### **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi ataupun perusahaan akan selalu dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Karena sumber daya manusia adalah kunci penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dapat dikatakan juga bahwa sumber daya manusia adalah modal dasar dalam sebuah proses pencapaian tujuan sebuah perusahaan Krisnawati, (2021). Oleh karena itu, maka kualitas sumber daya manusia harus selalu dikembangkan dan diarahkan untuk mencapainya tujuan perusahaan.

Salah satu cara mengetahui bagaimana memahami kondisi sumber daya perusahaan adalah dengan menganalisis kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan ini sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, untuk itu penilaian kinerja Karyawan sangat penting di lakukan oleh setiap perusahaan guna mengetahui seberapa mampu para Karyawan dalam berusaha mencapai kinerja yang baik sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Sehubungan dengan hal itu bahwa kinerja Karyawan dalam perusahaan itu penting, maka dari itu kinerja Karyawan perlu ditingkatkan dan dilakukan penilaian secara berkala. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan Putri et al., (2024). Kinerja seseorang atau kelompok adalah hasil dari upaya mereka dalam melaksanakan tugas mereka sesuai dengan tugas yang diberikan.

Pencapaian target unit entry di bengkel PT. Wahana Wirawan Riau secara umum selama 4 tahun terakhir tidak dapat mencapai target dan mengalami fluktuasi pada tahun 2020 sampai 2022 unit entry PT. Wahana Wirawan Riau selalu mengalami penurunan dari tahun 2020 sebesar 13.405 pelanggan menjadi 13.368 pelanggan pada tahun 2021, dan kembali mengalami penurunan pada tahun 2022 menjadi 13.034 pelanggan. Pada tahun 2023 unit entry kembali mengalami penurunan menjadi

12.573 pelanggan dan mencapai pencapaian paling rendah bengkel PT. Wahanaa Wirawan Riau. Fenomena yang terjadi di PT. Wahana Wirawan Riau ialah tidak tercapainya target unit entry pada bagian bengkel, karena banyaknya keluhan customer terhadap lamanya penyelesaian pekerjaan, kurangnya pemahaman teknisi untuk menyelesaikan permasalahan kendaraan tersebut.

Faktor-faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Job description. Menurut Dessler (2013) job description akan memuat berbagai informasi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, wewenang, dan batasan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dengan adanya job description, kegiatan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab dan tidak dapat saling mencampuri tugas satu sama lain, tidak adanya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, serta komunikasi yang terbentuk dengan baik karena adanya hubungan kerjasama yang baik antar pekerja.

Faktor selanjutnya dalam kinerja karyawan yaitu Motivasi Kerja. Menurut Robbins dalam Suwanto, (2013) motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Mengkumenegara, (2011) motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan Karyawan agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Menurut Efendi (2010) motivasi kerja adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang di nyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan kinerja Karyawan sebagai variabel dependen dan dua variabel independen yaitu job description, motivasi kerja. Sampel penelitian sebanyak 33 responden.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada pelaksanaan penelitian ini, peneliti telah membagikan kuesioner yang melibatkan responden sejumlah 33 orang. Berikut tersaji hasil uji validitas pada seluruh poin pernyataan bersumber *Job Description* (X1), dan Motivasi Kerja (X2). Dasar pengambilan keputusan untuk uji validitas dilihat melalui nilai  $r$  tabel dan signifikansinya. "Jika nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel, maka artinya ada korelasi antar variabel yang dihubungkan. Sebaliknya jika  $r$  hitung  $< r$  tabel, maka artinya tidak ada korelasi antar variabel yang dihubungkan." Diketahui jumlah sampel yaitu 35 dengan signifikansi 5%  $df=n-2$  pada pendistribusian nilai  $r$  tabel *product moment*.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach's Alpha, yaitu suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$  (Ghozali, 2016). Dari hasil uji reliabilitas diperoleh data yang diolah sesuai dengan tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel               | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------------|------------------|------------|
| <i>Job Description</i> | 0,764            | Reliabel   |
| Motivasi Kerja         | 0,763            | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan       | 0,912            | Reliabel   |

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel 1, dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha variable *Job description*, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan melebihi standar  $> 0,6$  dan dikatakan reliabel.

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 33                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 0E-7                    |
|                                  | Std. Deviation | 3,62848088              |
|                                  | Absolute       | ,142                    |
|                                  | Positive       | ,142                    |
|                                  | Negative       | -,101                   |
| Test Statistic                   |                | ,849                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,467                    |

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov yang ditunjukkan dari uji normalitas adalah 0,849 dengan nilai signifikansi dari Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,467. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

| Model                  | Tolerance | VIF   |
|------------------------|-----------|-------|
| <i>Job Description</i> | ,248      | 4,032 |
| Motivasi Kerja         | ,248      | 4,032 |

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat *tolerance* juga terlihat bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih besar dari 95%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas yang terjadi antar variabel independen dalam model regresi.

**Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser**

| Model                  | Unstandardize d Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. |
|------------------------|------------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                        | B                            | Std. Error | Beta                      |        |      |
| (Constant)             | 9,885                        | 4,053      |                           | 2,439  | ,021 |
| <i>Job Description</i> | -,308                        | ,279       | -,377                     | -1,105 | ,278 |
| Motivasi Kerja         | ,008                         | ,208       | ,014                      | ,041   | ,968 |

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| Model                  | Unstandardiz ed Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|------------------------|------------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                        | B                            | Std. Error | Bet a                     |       |      |
| (Constant)             | 6,164                        | 5,969      |                           | 1,033 | ,003 |
| <i>Job Description</i> | ,542                         | ,411       | ,210                      | 4,319 | ,002 |
| Motivasi Kerja         | ,366                         | ,306       | ,712                      | 4,466 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan tersaji pada tabel diketahui bahwa hasil dari analisis regresi linear berganda yakni:

$$Y = 6,164a + 0,542 X_1 + 0,366 X_2$$

dari persamaan tersebut, maka penyelesaiannya ialah:

- Nilai Konstanta (a) = 6,164 menampilkan nilai konstan, Koefisien positif mengandung arti bahwa pengaruh variabel lain yang tidak dijelaskan dalamsa model regresi memiliki hubungan berbanding searah dengan Kinerja Karyawan.
- Job Description*  $X_1(b_1) = 0,542$ , menunjukkan bahwa variabel *Job Description* ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya jika *Job Description* ( $X_1$ ) ditingkatkan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,542".
- Motivasi Kerja  $X_2(b_2) = 0,366$ , menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya jika variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,366".

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)**

| Model | R                                                              | Model Summary   |                          |                                   |
|-------|----------------------------------------------------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
|       |                                                                | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> |
| 1     | ,900                                                           | ,811            | ,798                     | 3,384                             |
| a.    | Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, <i>Job Description</i> |                 |                          |                                   |
| b.    | Dependent Variabel : Kinerja Karyawan                          |                 |                          |                                   |

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan pada tabel, terlihat yakni “nilai koefisien determinasi  $R^2$  terletak pada kolom *R-Square*. Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar  $R^2 = 0,811$  nilai tersebut berarti *Job Description* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 81,1% sisanya sebesar 18,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian”.

**Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis**

| Model                  | <i>Unstandardized Coefficients</i> |            | <i>Standardized Coefficients</i> | T     | Sig. |
|------------------------|------------------------------------|------------|----------------------------------|-------|------|
|                        | B                                  | Std. Error | Beta                             |       |      |
| (Constant)             | 6,164                              | 5,969      |                                  | 1,033 | ,003 |
| <i>Job Description</i> | ,542                               | ,411       | ,210                             | 4,319 | ,002 |
| Motivasi Kerja         | ,366                               | ,306       | ,712                             | 4,466 | ,000 |

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan hasil uji hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh *Job Description* terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi variabel *Job Description* (X1) yaitu sebesar  $0,002 < 0,05$  artinya *Job Description* (X1) secara parsial memiliki keterkaitan positif dan signifikan pada kinerja Karyawan (Y). Sementara Nilai pada t-hitung *Job Description* (X1) yaitu sebesar  $4,319 > 2,03951$  artinya *Job Description* memiliki keterkaitan positif dan signifikan pada kinerja Karyawan (Y).
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan. Nilai Signifikansi motivasi kerja (X2) sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya motivasi kerja secara parsial memiliki keterkaitan positif dan signifikan pada kinerja Karyawan (Y). Sementara Nilai pada t-hitung motivasi kerja (X2) sebesar  $4,466 > 2,03951$  artinya motivasi kerja memiliki keterkaitan positif dan signifikan pada kinerja Karyawan (Y).

## **Pembahasan**

### **Pengaruh *Job description* terhadap kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yakni *Job Description* (X1) yaitu  $0,002 < 0,05$  dan nilai t-hitung variabel *Job Description* sebesar  $4,319 > 2,036$  maka intisarinnya bahwa memiliki keterkaitan positif dan signifikan *Job Description* pada Kinerja Karyawan. Artinya semakin meningkatnya *Job Description* maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawannya. Penelitian terdahulu Astuti & Ikhwan (2022) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa *Job Description* (Deskripsi Pekerjaan) memiliki pengaruh atau dampak yang positif terhadap Karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, yakni Motivasi Kerja (X2)  $0,000 < 0,05$  dan nilai t- hitung Motivasi Kerja (X2)  $4,466 > 2,036$  maka disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan secara statistik. Artinya semakin meningkatnya Motivasi Kerja maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawannya. Hasil penelitian Adinda *et al.*, (2024) juga menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Penelitian ini juga didukung penelitian Purnamasari *et al.*, (2019), Armansyah (2020) dan Hendri (2023) yang menyatakan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan dan menjelaskan bahwa kinerja dapat dicapai tinggi oleh seorang Karyawan didapatkan dengan dukungan dari atasannya.

## **PENUTUP**

*Job description* secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. wahana Wirawan Riau. Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. wahana Wirawan Riau. Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh peneliti, maka saran yang akan diberikan adalah sebagai berikut: Bagi perusahaan, *Job description* sangat penting untuk kinerja Karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Peran Motivasi Kerja bagi Karyawan sangat penting karena Motivasi yang mudah untuk memberi kinerja Karyawan yang bagus. Sehingga Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kerja yang untuk Karyawan

Untuk peneliti selanjutnya, Untuk penelitian selanjutnya, dapat dilakukan dengan metode lain misalnya dengan melakukan wawancara secara langsung dengan responden dalam pengisian kuesioner sehingga jawaban responden lebih mencerminkan jawaban yang sebenarnya. Pada penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti menggunakan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan pelanggan yaitu menambahkan variabel independen selain variabel yang telah diuji dalam penelitian ini seperti Kualitas Produk, *brand image*, semangat kerja, loyalitas pelanggan dan sebagainya. Bagi peneliti selanjutnya disarankan memperluas sampel tidak hanya keputusan pembelian produk smartphone Samsung di Pekanbaru melainkan se-indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Sutisna Purnama Putra, W. S. (2024). Pengaruh *Job Description* terhadap Kinerja Karyawan. *IKRAITH-TEKNOLOGI*, 8(1).
- Aldi Alfathur Rachman, R. H. (2024). Pengaruh Corporate Social Responsibility (Csr) Dan Motivasi Terhadap. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 146-160.
- Ardansyah, H. P. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomarco Prismatama Cabang Lampung. *Journal Of Accounting Taxing And Auditing (Jata)*, 5(1).
- Asmah Syam Sinaga, A. K. (2020). Peranan Motivasi Kerja dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 89-97.
- Bonita Revana Indriani, M. J. (2024, Januari). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *GLORY ( Global Leadership Organizational Research in Management)*, 2(1), 18-31.
- Dewi Andriani a, N. R. (2022). Pengaruh *Job Description*, *Job Specification* Dan Human Relation terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Pt. Aice Ice Cream Jatim Industry. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2).
- Dewi Susanti Gea, M. (n.d.). PENGARUH JOB DESCRIPTION DAN.
- Erna Tambun, M. I. (2023). Pengaruh Deskripsi Kerja, Jenjang Karir, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Agronesia Raya Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 2.
- Hendra Cahyono, R. M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 11-20.
- Karlina Pitaloka, N. M. (2019, Juni). Pengaruh *Job Description* dan *Job Specification* Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Ciamis). *Business Management And Enterepreneurship Journal*, 1(2).
- Lusy diah, K. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Pengetahuan dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Chanti Semarang. *Journal of Community Services in Tourism*, 2(1), 59-68.
- Ningrum Widya Putri, P. L. (2021, Oktober). Pengaruh Persepsi *Job Description* terhadap. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 3(2).
- Novia Meg Putri, N. R. (2024). Penerapan Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Manyar Rejo. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 2(2), 73-80.
- Nur Hazizh, B. D. (2024). Peran *Job Description* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Domas Sawit Inti Perdana. *Jurnaal EKonomi dan Bisnis*, 1(4).
- Putri, A. C. (2020). Pengaruh *Job Description*, Pengalaman dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kober Mie Setan Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 117-127.
- Putu Dody ArimbawGde Bayu Surya Parwita, M. I. (2023). Pengaruh *Job Description*, Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan. *Innovative*, 3(5), 5932-5941.
- Rahmanisa Juliana, S. K. (2022). Peran *Job Description* terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(3), 384-390.

- Surya Kelana Basri Wello, R. R. (2019). Pengaruh *Job Description* terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Lima Samudra. *Jurnal Mirai Management*, 4(2).
- Vikko Trioda, D. S. (2024, Maret). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 3(1), 196-208.
- Welni Toding Allo, A. K. (2024, Februari). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 2(1), 146-158.
- Yanthi Meitry Gunawan, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Job Description* Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inoplasindo Mas Perkasa. *Prosiding Konferensi Nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi (KNEMA)*.