

PENGARUH *JOB DESCRIPTION*, MOTIVASI EKSTRINSIK, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. GARDENCELL KOTA KEDIRI

Fifi Nurdibarta Putri¹⁾, Iing Sri Hardiningrum²⁾, Endah Kurniawati³⁾

^{1), 2), 3)} Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Islam Kediri

Email : ¹⁾fnurdiba@gmail.com, ²⁾endahvanian@gmail.com,

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki ruang batasan pada aspek manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui pengaruh Job description, motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.Gardencell kota Kediri. Dalam Penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil Penelitian ini menunjukkan nilai koefisien variabel variabel *Job Description* sebesar 0,230 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0.001 \leq$ dari 0,05 dan nilai t-hitung sebesar $3,569 \geq$ t- tabel 2,024 sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Garden Cell Kediri secara parsial, lalu pada variabel Motivasi Ekstrinsik menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,366 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0,003 \leq$ 0,05 dan nilai t-hitung sebesar $3,229 \geq$ t- tabel 2,024 sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Garden Cell Kediri secara parsial. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Gardencell kota kediri dengan nilai koefisien nilai t-hitung sebesar $16,397 \geq$ t-tabel 2,024. Secara Simultan menunjukkan f-hitung sebesar $439.815 \geq$ f-tabel 1.43 dan nilai *R-Square* sebesar 0,973 atau sama dengan 97,3% yang menunjukkan secara bersama sama variabel independen berpengaruh positif dan signifikan mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 97,3% sedangkan sisanya 3,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian. Berdasarkan Persamaan regresi $Y = 1,662 + 0,230 X_1 + 0,366 X_2 + 0,995 X_3$. Berdasarkan uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas tidak ditemukan adanya variabel menyimpang dari uji asumsi klasik.

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

Article History

Received: April 2025

Reviewed: April 2025

Published: April 2025

Plagiarism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

ABSTRACT

This study has a limited space on the aspect of human resource management to determine the influence of Job description, motivation, work discipline on employee performance at CV.Gardencell Kediri city. In this study the researcher used multiple linear regression analysis techniques. The results of this study show the coefficient value of the Job Description variable of 0.230 with a significance probability value of $0.001 \leq 0.05$ and a t-count value of $3.569 \geq t\text{-table } 2.024$ so it can be concluded that Job Description has a positive and significant effect on Employee Performance at CV. Garden Cell Kediri partially, then on the Extrinsic Motivation variable shows a coefficient value of 0.366 with a significance probability value of $0.003 \leq 0.05$ and a t-count value of $3.229 \geq t\text{-table } 2.024$ so it can be concluded that Extrinsic Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance at CV. Garden Cell Kediri partially. There is a positive and significant influence between Work Discipline on Employee Performance of CV Gardencell Kediri City with a coefficient value of t-count of $16.397 \geq t\text{-table } 2.024$. Simultaneously shows f-count of $439.815 \geq f\text{-table } 1.43$ and R-Square value of 0.973 or equal to 97.3% which shows that together the independent variables have a positive and significant effect able to explain the dependent variable of 97.3% while the remaining 3.7% is explained by other variables outside the study. Based on the regression equation $Y = 1.662 + 0.230 X1 + 0.366 X2 + 0.995 X3$. Based on the normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test, no variables were found to deviate from the classical assumption test.

Keywords: *Job Description, Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pada masa ini sumber daya manusia sangat berperan penting di sebuah organisasi atau pun di perusahaan. Ada dua Perusahaan yang Berdiri di Indonesia yaitu PT dan CV, PT merupakan usaha berbadan hukum yang statusnya di atur dalam UU NO. 40 tahun 2007 sedangkan CV usaha yang bukan berbadan hukum, tidak ada peraturan tertentu yang mengaturnya dan dipilih sebagai kegiatan UMKM, Di dalam PT dan CV semua karyawan mendapatkan hak yang sama sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Setiap Perusahaan mempunyai tujuan dan visi misi yang berbeda, untuk mencapai tujuannya Perusahaan harus memiliki karyawan dengan sumberdaya yang unggul dan berkompeten.

Potensi yang ada dalam sumber daya manusia di suatu perusahaan yang berkualitas akan menghasilkan suatu aktivitas yang optimal, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi di sebuah perusahaan untuk memacu daya saing. Oleh sebab itu, setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Perkembangan perusahaan dan perubahan struktur dalam organisasi menyebabkan kebutuhan akan pekerjaan baru semakin meningkat.

Dalam perkembangan zaman yang semakin maju, sumber daya manusia (SDM) dituntut bukan hanya untuk sebatas bekerja tanpa menghiraukan kualitas mutu yang berkesinambungan sehingga menyebabkan terjadinya krisis kreatifitas, krisis loyalitas, dan krisis intelektualitas dalam kurun waktu tidak ditentukan kedepannya, yang penting mereka melaksanakan tugas dan kewajiban tanpa ada upaya untuk mengembangkan yang lebih produktif. Karna maju mundurnya perusahaan sangat tergantung pada naik turunnya kinerja karyawan.

Menurut Tannady (2017:154) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan atau suatu departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu.

Dengan sumberdaya manusia yang unggul dan berkualitas dan berkuantitas di harap dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan yang lebih efisien dengan waktu dan biaya yang efisien pula. Selain dari kemampuan karyawan itu sendiri adapun hambatan yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan, salah satunya adalah *job description*, motivasi eksternal karyawan, dan disiplin kerja. Hambatan paling utama yang harus di benahi oleh manajer sumber daya manusia adalah *job description* yang jelas.

Menurut Tannady (2017:219) Deskripsi pekerjaan (*job description*) adalah pernyataan factual dan terorganisasi tentang kewajiban dan tanggung jawab pekerjaan tertentu. Dengan demikian deskripsi pekerjaan menyatakan apa yang harus dikerjakan, bagaimana cara melaksanakannya dan mengapa di kerjakan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa deskripsi pekerjaan menyatakan soal kepeahaman pekerjaan karyawan. Jadi semakin karyawan paham terhadap pekerjaannya maka akan lebih efisien dan efektif pula dalam menyelesaikan tugas- tugasnya guna meningkatkan Kinerja karyawan. Upaya yang di lakukan perusahaan untuk memberikan pemahaman kepada karyawan tentang apa yang harus dan tidak dikerjakan. Oleh karyawan perlu disusun dimensi dimensi pekerjaan yang sesuai dengan *skill* dan keahlian karyawan untuk menetapkan karyawan pada bidangnya dengan kualifikasi yang di miliki, membuat karyawan sadar akan tanggung jawab yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan optimal.

Selain itu manajer sumber daya juga harus memberikan *reward* bagi karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya dengan baik dan memberikan evaluasi setiap periode tertentu guna mengetahui kinerja karyawan setiap harinya. Evaluasi pekerjaan disini dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan yang terbaik kedepannya dan meningkatkan kualitas karyawan.

Manajer sumber daya manusia juga harus memberikan kesempatan berkarir kepada seluruh karyawan agar mengetahui *skill* yang dimiliki dan perubahan pada setiap karyawan, dengan memberikan kesempatan ini pada karyawan maka akan timbul adanya persaingan antar karyawan yang membuat Kinerja karyawan semakin produktif. Sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Karena adanya persaingan pada karyawan di harap karyawan dapat memotivasi dirinya untuk melakukan yang terbaik. Salah satu hal yang mendasari karyawan bersaing untuk mempertahankan posisinya dan kemajuan dalam hidupnya dengan visi misi yang di miliki. Dengan adanya visi dan misi tersebut timbul sebuah dorongan/motivasi.

Menurut Tannady (2017:188) Motivasi merupakan keinginan, hasrat, dan motor penggerak dalam diri manusia untuk melakukan visi misi nya. Motivasi merupakan keinginan yang bersumber dari dalam diri yang bisa menimbulkan seseorang berperilaku positif serta bergairah

dalam membagikan donasi optimal nya buat menuntaskan suatu tugas tertentu.

Menurut Karlina (2020:130) Karyawan yang disiplin tinggi berarti karyawan harus menaatisemua peraturan yang ada diperusahaan baik tertulis maupuntidak tertulis dan tidak mengelak adanya sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan *overplanning of interest* karena takut dihukum.

Objek penelitian yang diambil berlokasi di CV. Gardencell Kota Kediri. Usaha CV. Gardencell Kota Kediri yang beralamat Jalan Patiunus Nomor 44 Kecamatan Kota, Kota Kediri merupakan salah satu badan usaha yang memberikan pelayanan jasa dalam penjualan elektronik berupa *handphone*. Secara historis perusahaan ini sudah lama berdiri dari tahun 2010 sampai sekarang. Sebagai salah satu distributor dan pusat penjualan *handphone* grosir di Kota Kediri yang memiliki daya saing dalam pelayanan pembelian *handphone*.

CV.Gardencell mempunyai 5 toko cabang di Kediri dan beberapa toko online untuk pengembangan bisnisnya. CV. Gardencell mempunyai stuktur organisasi fungsional dimana adanya beberapa pemimpin yang masih juga tidak mempunyai bawahan yang jelas maka setiap atasan tersebut mempunyai wewenang untuk bisa memberikan perintah kepada setiap bawahan yang ada, asalkan atasan tersebut masih mempunyai hubungan dengan atasannya lagi (*owner*).

Pengorganisasian CV. Gardencell di bagi menjadi beberapa divisi yang berbeda yaitu karyawan yang melayani penjualan secara langsung di *outletnya* yang di sebut Pramuniaga dan di bantu *Promotor* atau sales dari beberapa *brand* yang di tugaskan dari perusahaannya untuk membantu penjualan dari *brand* itu sendiri di toko, Operator toko, Bagian gudang, dan bagian keuangan. Selebihnya kekurangan dari organisasi yang ada di kelola sendiri oleh *ownernya*. Pada periode tertentu CV. Gardencell mengalami penuhnya pelanggan dan pesanan dari kerjasamanya dengan toko *online*, seperti flash sale atau promo akhir taun yang diadakan toko *online* tersebut. Untuk memenuhi permintaan pasar tersebut dan minimnya sumberdaya manusia yang ada membuat karyawan di bagian tertentu merangkap pekerjaannya untuk mempercepat pekerjaan yang di tugaskan.

Seperti Pramuniaga yang membantu bagian gudang ketika *packing* atau semisal karyawan gudang yang mengantikan operator toko ketika ada salah satu karyawan bagian operator toko tidak masuk. Alih-alih mempercepat pekerjaannya namun hal ini terkadang malah menimbulkan masalah dan menghambat pekerjaan itu sendiri karna karyawan yang tidak menguasai bidang tersebut di tuntutan untuk bisa memegang beberapa bagian yang di perlukan. *Job description* yang tidak sesuai tersebut juga akan mempengaruhi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu kerja karyawan. Namun untuk memotivasi karyawan tersebut melakukan tugas yang di perintahkan, *owner* memberikan insentif, upah dan beberapa tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya dan keselamatan kerja berupa BPJS, ada juga faktor individual yang mendorong atau memotivasi karyawan melakukan pekerjaannya.

Kebutuhan dan tujuan masing - masing individu tersebut yang tidak terbatas. Karena pekerjaan yang di bebankan pada karyawan terlalu banyak tidak jarang menjumpai karyawan yang tidak disiplin dengan aturan aturan yang sudah berlaku, serta jam kerja yang terlalu panjang dan jam istirahat yang fleksibel membuat karyawan kurang disiplin waktu, menurunnya kesadaran karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan dapat mengurangi efektivitas dan produktivitas karyawan pada CV. Gardencell.

Pada penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berlokasi di CV. Gardencell karena selama CV. Gardencell berdiri sampai sekarang belum mengalami

perkembangan pesat dalam memperluas pasarnya untuk membuka cabangnya di kota kota besar padahal jika dilihat dari income yang di dapat CV. Gardencell ini sebenarnya mampu memperluas pasarnya di kota kota besar. Dari sini penulis tertarik melakukan penelitian di lokasi ini untuk mengetahui kendala apa yang menghambat dalam memajemen sumberdaya manusia. Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan riset dengan judul **Pengaruh *Job Description*, Motivasi Ektrinsik , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan CV. Gardencell Kota Kediri).**

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif, hal ini dikarenakan penelitian ini membutuhkan hasil statistik berupa hasil uji spss. Lokasi dari penelitian ini adalah CV Gardencell Kota Kediri. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV Gardencell sebanyak 41 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan pustaka atau literatur. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No Item	Signifikan	Ketentuan	Keterangan
X _{1.1}	0,000	0,05	Valid
X _{1.2}	0,000	0,05	Valid
X _{1.3}	0,000	0,05	Valid
X _{1.4}	0,000	0,05	Valid
X _{1.5}	0,000	0,05	Valid
X _{1.6}	0,000	0,05	Valid
X _{1.7}	0,000	0,05	Valid
X _{1.8}	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data Diolah, 2025.

Pada tabel 1 uji validitas diatas, variabel *Job Description* (X1) terdiri dari 8 pernyataan dan hasil analisa diperoleh nilai taraf signifikansi < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel *Job Description* dinyatakan valid dan dapat digunakan atau layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Ekstrinsik

No Item	Signifikan	Ketentuan	Keterangan
X _{2.1}	0,000	0,05	Valid
X _{2.2}	0,000	0,05	Valid

X _{2.3}	0,000	0,05	Valid
X _{2.4}	0,000	0,05	Valid
X _{2.5}	0,001	0,05	Valid
X _{2.6}	0,039	0,05	Valid

Sumber : Data diolah, 2025.

Pada tabel 2 uji validitas diatas, variabel Motivasi Ekstrinsik (X₂) terdiri dari 10 pernyataan dan hasil analisis diperoleh nilai taraf signifikansi < 0,05, Maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel Motivasi Ekstrinsik dinyatakan valid dan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No Item	Signifikan	Ketentuan	Keterangan
X _{3.1}	0,000	0,05	Valid
X _{3.2}	0,000	0,05	Valid
X _{3.3}	0,000	0,05	Valid
X _{3.4}	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data diolah, 2025.

Pada tabel 4 uji validitas diatas, variabel Disiplin Kerja (X₃) terdiri dari 8 pernyataan dan hasil analisa diperoleh nilai taraf signifikansi < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan atau layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No Item	Signifikan	Ketentuan	Keterangan
Y ₁	0,000	0,05	Valid
Y ₂	0,000	0,05	Valid
Y ₃	0,000	0,05	Valid
Y ₄	0,000	0,05	Valid
Y ₅	0,000	0,05	Valid
Y ₆	0,000	0,05	Valid
Y ₇	0,000	0,05	Valid
Y ₈	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data diolah, 2025.

Pada tabel 4 uji validitas diatas, variabel Kinerja Karyawan (Y) terdiri dari 8 pernyataan dan hasil analisis diperoleh nilai taraf signifikansi < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua

item pernyataan variabel kinerja dinyatakan valid dan dapat digunakan atau layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

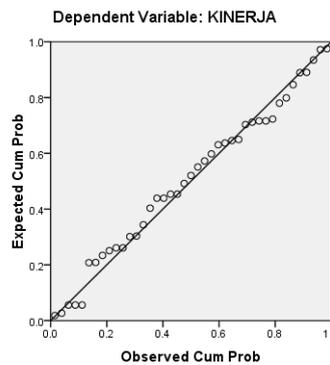
Variabel	Cronbachs Alpha	Hasil Uji	Keterangan
<i>Job Description</i> (X1)	0,60	0,888	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,60	0,711	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,60	0,915	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,60	0,910	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025.

Dari tabel 5 diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang > 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep yang mengukur masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur.

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian pada gambar 1, dapat diketahui bahwa plot menyebar mengikuti garis diagonal yang membagi bidang, sehingga dinyatakan data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

1	(Constant)		
	<i>Job Description</i>	.146	6.843
	Motivasi Ekstrinsik	.115	8.693
	Disiplin Kerja	.201	4.982

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui nilai VIF masing-masing variabel yaitu variabel *Job description* sebesar 6,843 variabel Motivasi Ekstrinsik sebesar 8,693 dan Disiplin Kerja sebesar 4,982 dari tiga nilai variabel mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam modelregresi ini tidak terjadi multikolinieritas antarvariabel independen.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Autokorelasi

Durbin-Watson	
1.847	

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 4.15 diketahui nilai *durbin-watson* (*DW Test*) sebesar 1.847. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai tabel *Durbin Watson* menggunakan signifikan 5% diketahui dalam penelitian ini dengan jumlah sampel (n) = 41 dan jumlah variabel independen 3 ($k=3$), maka tabel *durbin watson* didapatkan batas atas (du) 1,660, untuk memutuskan model regresi bebas dari autokolerasi positif maupun negatif yaitu dengan ketentuan $du < dw < 4-du$. Berdasarkan nilai $DW = 1.847$ lebih besar dari nilai $du = 1,660$ dan kurang dari $4 - 1,660$ ($4-du = 2,340$ atau $1,660 < 1.847 < 2,340$ sehingga dapat dinyatakan pada model regresi bebas dari autokorelasi baik positif maupun negatif.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
Model					
(Constant)	1.662	.774		2.148	.038
X1	.230	.065	.254	3.569	.001
X2	.366	.113	.258	3.229	.003
X3	.995	.061	.994	16.397	.000

Adjusted R square	= 0,971
R square	= 0,973
F	= 439.815
Sig F	= 0,000

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, maka berikut merupakan persamaan regresi yang didapatkan :

$$Y = 1,662 + 0,230 X_1 + 0,366 X_2 + 0,995 X_3$$

- 1) Nilai konstanta a bernilai positif sebesar 1,662 menyatakan bahwa, jika tidak ada variabel *Job Description* (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2) dan Disiplin Kerja maka besarnya kinerja sebesar 1,662 satuan.
- 2) Nilai koefisien X1 bernilai positif sebesar 0,230 menyatakan bahwa setiap penambahan faktor *Job Description* (X1) sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan kinerja sebesar 0,230 satuan dengan asumsi bahwa faktor Motivasi Ekstrinsik (X2) dan Disiplin Kerja (X3) konstan.
- 3) Nilai koefisien X2 bernilai positif sebesar 0,366 menyatakan bahwa setiap penambahan faktor Motivasi Ekstrinsik (X2) sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan kinerja sebesar 0,366 satuan dengan asumsi bahwa faktor *Job Description* (X1) dan Disiplin Kerja (X3) konstan.
- 4) Nilai koefisien X3 bernilai positif sebesar 0,995 menyatakan bahwa setiap penambahan faktor Disiplin Kerja (X3) sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan kinerja sebesar 0,995 satuan dengan asumsi bahwa faktor *Job Description* (X1) dan Motivasi Ekstrinsik (X2) konstan.

Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	T	Sig.
1 (Constant)	2.148	.038
Job_Description	3.569	.001
Motivasi_Ekstrinsik	3.229	.003
Disiplin_Kerja	16.397	.000

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan perhitungan dari uji parsial (uji T) pada tabel 4.18 diatas didapatkan hasil sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan tabel dapat diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Sig < 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel *Job Description* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

- 2) Berdasarkan tabel diperoleh nilai probabilitas (sig) sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Sig < 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel Motivasi Ektrinsik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).
- 3) Berdasarkan tabel diperoleh nilai probabilitas (sig) sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Sig < 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F

F	Sig.
439.815	.000 ^a

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan tabel 9 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai signifikansi < 0.05 yaitu 0.000,, sehingga hipotesis nol (H0) ditolak. Oleh karena itu pernyataan mengenai pengaruh *Job Description* (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan(Y) CV. Garden Cell Kediri secara simultan tersebut diterima, dengan kata lain hipotesis alternatif (Ha) diterima.

Koefisien Determinasi R²

Nilai Koefisien Determinasi (R²) dipengaruhi untuk mengukur besarnya pengaruh variabel *Job Description*, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan CV. Garden Cell Kediri.

Pada tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa nilai R Square 0,973 atau dapat di artikan dengan 97,3%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Pengaruh *Job Description* (X₁), Motivasi Ekstrinsik (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y) sebesar 97,3% dan sisanya 2,7% dipengaruhi oleh variabel lainya di luar variabel yang diteliti oleh peneliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

- 1) Ada pengaruh secara parsial antara *Job Description* terhadap Kinerja Karyawan CV. Garden Cell Kediri dimana hasil uji t di dapatkan nilai Signifikan 0,000 < nilai a (0,05).
- 2) Ada pengaruh secara parsial antara Motivasi Eksternal terhadap Kinerja Karyawan CV. Garden Cell Kediri dimana hasil uji t di dapatkan nilai Signifikan 0,000 < nilai a (0,05).
- 3) Ada pengaruh secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Garden Cell Kediri dimana hasil uji t di dapatkan nilai Signifikan 0,000

< nilai a (0,05).

- 4) Ada pengaruh secara simultan antara *Job Description*, Motivasi Eksternal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Garden Cell Kediri dimana hasil uji F di dapatkan nilai Signifikan $0,000 < \text{nilai } a$ (0,05).

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, H. (2015), *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali
- Astrio, T., dan Habiburahman. (2017). Pengaruh *Job description* dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Visionist*. 6(1)
- Calista, F., dan Sitompul. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan *Job description* terhadap kinerja karyawan PT. Geovani Abadi Sentosa. *Jurnal Global Manajemen*. 8(1)
- Eva, N.C., dan Djoko, W. (2014), Pengaruh Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan pada TK. Budi Mulia Pandansari. *Jurnal Maksireneur*, 3(2)
- Fahmi, Irham. (2017) *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Alfabeta Ghazali, Imam (2011) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*
Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Perkasa
- _____. (2010). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia* (edisi revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Jane, C., dan Mukzam. (2017). Pengaruh Motivasi internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismaatama *distribution centre.. Jurnal Administrasi Bisnis*. 50(5). Bogor
- Kalina. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (edisi pertama). Jakarta: Graha Ilmu.
- Kenny, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. *Jurnal Mandiri*. 2(1)
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence- Based Approach* New York: Mc Graw- Hill
- Mangkunegara, A.A., Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mustikawati., dan Kurniawan. (2018). Pengaruh *Job description* terhadap kinerja karyawan departemen *security* di PT. Wilmar Nabati Indonesia-Gresik. *Jurnal Fakultas Ekonomi*. 3(2)
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Bisnis yang kompetitif*. (cetakan keempat). Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nazir, M. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Priadiana., dan Salaudin Muis. (2009). *Metedeologi Penelitian 2*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Priansa, D. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan sumberdaya manusia*. Bandung: Alfabeta
- Rukhayati. (2018), Pengaruh Motivasi Eksternal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talse. *Jurnal Sinar Manajemen*.5(2)
- Sarjono, H., dan Julianita, W. (2011). *SPSS VS Lisrel: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, Totok. (2005). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cabang Malang. *Tesis*. Malang: Universitas Brawijaya
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.CV

- _____. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.CV
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Sunyoto. (2013). *Teori Kursioner & Analisis data untuk pemasaran dan perilaku konsumen*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (edisi pertama). Yogyakarta: Expert
- Yulfita, A. (2013). Pengaruh Motivasi Internal Eksternal dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pasir Pengairan. *Jurnal ilmiah cano ekonomos*. 2(1)