

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing CV Surya Gemilang Motor Rambipuji

Rahma Rizki Umami¹, Sutrisno², Sri Wahjuni³
rahmaumami22@gmail.com

Abstract

This research was conducted with the aim of knowing, describing, and analyzing the correlation of work motivation (X1) and job satisfaction (X2) as variables that are partially and simultaneously related to the performance of marketing employees at CV Surya Gemilang Motor Rambipuji. CV Surya Gemilang Motor Rambipuji is a company engaged in the sale of Honda motorcycles. The design of this study uses a quantitative paradigm approach with associative causal correlation to determine the causal relationship between the independent variables and the dependent variable. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, with a sample of 41 respondents. The analysis showed 1) Work motivation had a positive and partially significant effect on the performance of marketing division employees at CV Surya Gemilang Motor Rambipuji; 2) Job satisfaction has a positive and partially significant effect on the performance of marketing division employees at CV Surya Gemilang Motor Rambipuji; 3) Work motivation and job satisfaction simultaneously have a significant and positive effect on the performance of marketing division employees at CV Surya Gemilang Motor Rambipuji.

Keywords: *Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis pengaruh motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) sebagai variabel yang berhubungan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan divisi *marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji. CV Surya Gemilang Motor Rambipuji merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor merek Honda. Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma kuantitatif dengan korelasi kausal asosiatif untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan sampel sejumlah 41 responden. Hasil analisis menunjukkan 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi *marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji; 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi *marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji; 3) Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi *marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

^{1,2,3} Universitas Jember

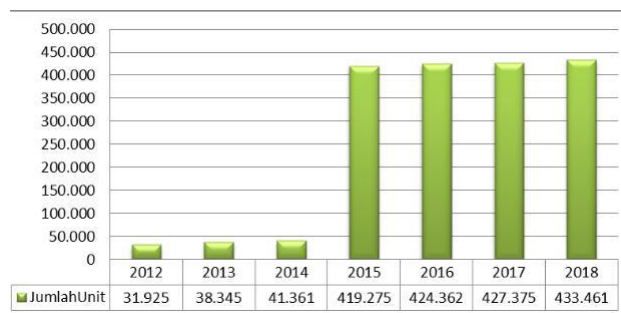
Pendahuluan

Era globalisasi merupakan penanda sebuah zaman dengan tidak adanya batasan pada berbagai aspek kehidupan di seluruh penjuru dunia. Globalisasi dalam aspek bisnis memunculkan tantangan persaingan tinggi antar pelaku dalam negeri maupun luar negeri. Kondisi tersebut menyebabkan tiap – tiap perusahaan berusaha keras mempertahankan kelangsungan hidupnya. Perusahaan saling berlomba untuk mengoptimalkan sumber daya yang mereka miliki. Salah satu sumber daya yang memiliki peran penting dalam kegiatan perusahaan adalah sumber daya manusia atau karyawan. Pengembangan pada sektor sumber daya manusia atau karyawan tidak luput menjadi perhatian para pemangku kebijakan, hal tersebut dilakukan karena beberapa aspek penting perusahaan berasal dari kegiatan para karyawan karena peran aktifnya terhadap jalannya sebuah perusahaan dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2013).

Sumber daya manusia merupakan aset vital perusahaan, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia yang mumpuni mampu menjadi salah satu aspek berkembangnya perusahaan ke arah pertumbuhan yang positif. Sebesar apapun teknologi modern yang digunakan, tanpa sumber daya manusia yang profesional, semuanya tidak bermakna (Tjutju & Suwanto, 2013).

Kegiatan bisnis dan pengolahan sumber daya manusia juga tidak luput menjadi perhatian pada industri otomotif di Indonesia. Beberapa daerah khususnya Kabupaten Jember, hal tersebut dibutuhkan dikarenakan kebutuhan akan kendaraan bermotor guna mempermudah kegiatan manusia sangat besar andilnya bagi aktivitas sehari - hari. Fenomena tersebut menyebabkan keberadaan sepeda motor di Kabupaten Jember semakin banyak. Berdasarkan data Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia (AISI) jumlah sepeda motor di Kabupaten Jember sebagai berikut.

Tabel 1. Jumlah Unit Sepeda Motor di Kabupaten Jember Tahun 2012-2018



Sumber : Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia, 2018

Berdasarkan tabel 2 hasil capaian penjualan CV Surya Gemilang Motor mengalami fluktuasi. Bulan Maret menjadi penjualan terbesar perusahaan dengan jumlah terjual 377 unit. Pada 8 bulan

terakhir yaitu Bulan Mei hingga Desember, perusahaan tidak mampu mencapai target bulanan yaitu 300 unit, hal ini yang menjadi salah satu dasar peneliti mengindikasikan bahwa karyawan CV Surya Gemilang Motor

Rambipuji mengalami penurunan kinerja sehingga akan berdampak buruk bagi kelangsungan perusahaan.

Hasil observasi awal diketahui alasan penyebab turunnya kinerja karyawan *marketing* CV Surya Gemilang Motor akibat mengalami kurangnya motivasi kerja dan kepuasan kerja, hal tersebut dibenarkan oleh kepala toko CV Surya Gemilang Motor Bapak Afan Fatoni, yang

menyatakan bahwa karyawan *marketing* mengalami kurang termotivasi serta kepuasannya cenderung buruk dalam bekerja. Pemberian motivasi kerja telah diberikan, tetapi kinerja karyawan CV Surya Gemilang Motor masih mengalami fluktuasi. Berikut hasil wawancara akan respon prespektif karyawan atas pemberian motivasi kerja dari perusahaan.

Tabel 1.5 Wawancara Prespektif Karyawan *Marketing* Tentang Motivasi Kerja yang Diberikan Perusahaan

No.	Bentuk Motivasi Kerja	Hasil Wawancara
1.	Penghargaan bagi karyawan yang mampu mencapai target perusahaan	Kurang menyukai bentuk apresiasinya hanya dengan memajang foto sebagai karyawan terbaik
2.	Cuti	Jatah cuti tahunan dan hari besar ingin disamakan dengan divisi admin / <i>back office</i> sesuai peraturan ketenagakerjaan
3.	Insentif	Tidak adanya uang makan, uang transportasi, dan tunjangan hari raya
4.	Pelatihan kerja	Sudah baik walaupun tidak terlalu mempengaruhi penjualan

Sumber : Wawancara karyawan *marketing* CV Surya Gemilang Motor, 2019.

Berdasarkan tabel 1.5 karyawan *marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji masih merasa motivasi kerja yang diberikan cukup baik, akan tetapi masih ada kekurangan dalam motivasi kerja yang diberikan perusahaan, sehingga motivasi kerja belum seluruhnya memotivasi akan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Mahardhika (2020) menyatakan untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi kerja yang disukai oleh karyawan, sehingga keberadaan motivasi kerja sangat besar andilnya dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Faktor lain yaitu kepuasan kerja dapat terlihat dari akumulasi absensi atau ketidakhadiran karyawan divisi *marketing* tahun 2019 mencapai 2,13%. Mudiarta (dalam Widiarta dan

Purnomo, 2013) memaparkan tingkat absensi karyawan dikatakan buruk pada rentang 2-10%, sehingga absensi divisi *marketing* tergolong buruk. Sondang (2004) bahwa kepuasan kerja karyawan yang rendah akan cenderung tinggi atau buruk tingkat absensinya dan akhirnya berakibat tidak baik bagi perusahaan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi *marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji. Juga untuk mengetahui Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi *marketing* CV Surya

Gemilang Motor Rambipuji. Di samping itu, juga bertujuan untuk Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi *marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pendapat Siagian (2013) tentang manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat dan ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi membutuhkan. Hasibuan (2013) mengungkapkan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu, seni, dan prosedur untuk mengatur hubungan peranan tenaga kerja agar perusahaan bisa memasok karyawan yang tepat dengan posisi dan jabatan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Motivasi Kerja

Robbins (dalam Hasibuan, 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Motivasi kerja adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan

hidup (Pamela & Oloko, 2015). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah memberikan sebuah dorongan, bimbingan, dan pemberian semangat untuk menaikkan gairah kerja seorang karyawan agar mau memberikan kemampuan maksimalnya bagi perusahaan.

Indikator Motivasi Kerja

Indikator yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Hamzah (dalam Afifah & Musadieq, 2017) indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut.

a. Tanggung Jawab Melaksanakan Tugas

Tanggung jawab melaksanakan tugas menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan tugas yang telah diberikan perusahaan.

b. Melaksanakan Tugas dengan Target yang Jelas

Melaksanakan tugas dengan target yang jelas menjelaskan bahwa karyawan bekerja sesuai target dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

c. Memiliki Tujuan yang Jelas dan Menantang

Memiliki tujuan yang jelas dan menantang merupakan sebuah stimulasi dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak monoton dan menantang bagi karyawan.

d. Ada Umpan Balik Atas Hasil Kerjanya

Ada umpan balik atas hasil kerjanya adalah sebuah bentuk motivasi kerja dengan memberikan informasi tentang tepat dan tidaknya pekerjaan yang dilakukan karyawan pada periode tertentu.

e. Memiliki Rasa Senang dalam Bekerja

Memiliki rasa senang dalam bekerja merupakan kebutuhan dasar agar karyawan lebih menyukai pekerjaannya.

f. Selalu Berusaha Mengungguli Orang Lain

Selalu berusaha mengungguli orang lain adalah sebuah dorongan untuk mencapai prestasi dengan menjadi yang terdepan dalam hasil pekerjaan. g.

Diutamakan Prestasi dari yang Dikerjakannya

Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya menunjukkan bahwa karyawan berusaha dan termotivasi meraih prestasi dalam pekerjaannya.

h. Selalu Berusaha Memenuhi Kebutuhan Hidup dan Kebutuhan Kerjanya

i. Senang Memperoleh Pujian dari yang Dikerjakan

j. Bekerja Ingin Memperoleh Insentif Bekerja dengan ingin memperoleh insentif menunjukkan bahwa karyawan merasa termotivasi kerjanya apabila perusahaan memberikan insentif pada karyawan.

k. Bekerja dengan Harapan Ingin Memperoleh Perhatian dari Teman dan Atasan

Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan merupakan dorongan membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja dan dengan atasan atau supervisi.

Kepuasan Kerja

Wether dan Davis (dalam Badriyah, 2015) kepuasan kerja sebagai perasaan yang berhubungan langsung dengan karyawan, yaitu perasaan senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Sedangkan Siagian (dalam Widodo, 2015)

mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Kesimpulan dari penjelasan sebelumnya bahwa kepuasan kerja adalah aspek psikologis akan sikap, perasaan, respon emosional, yang dimiliki

pekerja baik itu positif (menyenangkan) ataupun negatif (tidak menyenangkan) terhadap pekerjaannya dan dipengaruhi oleh faktor dari dalam dan luar dirinya.

Indikator Kepuasan Kerja

Widodo (2015) menjelaskan indikator yang mempengaruhi dan mengukur kepuasan kerja seorang karyawan sebagai berikut.

a. Isi Pekerjaan

Isi pekerjaan dalam hal ini adalah setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar atau tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

b. Supervisi

Supervisi adalah dukungan yang diberikan oleh badan usaha terhadap pekerjaannya.

c. Organisasi dan Manajemen

Organisasi dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

d. Kesempatan untuk Maju

Kesempatan untuk maju dalam hal ini adalah berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

e. Gaji dan Insentif

Gaji adalah faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Sedangkan insentif adalah pemberian tambahan upah untuk menghargai dan menambah motivasi karyawan berkat kerja atau kinerja yang berhasil.

f. Rekan kerja

Rekan kerja adalah faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan pegawai lain.

g. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan adalah keadaan tempat kerja dimana pegawai melakukan pekerjaannya.

Kinerja

Hasibuan (2010) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja merupakan hasil prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Siswanto, dalam Sandy, 2015). Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kinerja karyawan adalah hasil capaian prestasi dari karyawan atas pekerjaan yang diberikan kepadanya demi mewujudkan visi misi perusahaan.

Indikator Kinerja

Terdapat lima indikator kinerja berdasarkan pendapat Bangun (2012) sebagai berikut.

a. Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan menunjukkan jumlah yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Jumlah pekerjaan tertentu membutuhkan jumlah

karyawan yang dibutuhkan untuk mengerjakan, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

b. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam sebuah perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

c. Kehadiran

Jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan yang ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

d. Kemampuan Kerjasama

Seluruh karyawan belum tentu mampu menyelesaikannya sendiri. Jenis pekerjaan tertentu mungkin baru diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan. Maka dari itu tiap karyawan dituntut untuk mampu bekerja dalam kelompok atau tim.

e. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan dengan pekerjaan lainnya.

Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Peneliti memahami bahwa berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada sehingga

rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan paradigma kuantitatif dengan korelasi kausal asosiatif serta analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan alat bantu hitung analisis menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Menurut Sugiyono (2010) penelitian kuantitatif analisis data menggunakan statistik. Statistik yang digunakan berupa statistik dekriptif yaitu statistik untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul. Penggunaan pendekatan korelasi kausal asosiatif digunakan seperti yang dikemukakan Siregar (2013) yaitu penelitian dengan tujuan mengetahui sebab akibat yang terjadi antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini berlokasi di CV Surya Gemilang Motor Rambipuji, Jalan Gajah Mada No. 49-51 Rambipuji, Jember, Jawa Timur 68152 (komplek pertokoan Gajah Mada Rambipuji) dengan estimasi waktu selama tiga bulan.

Skala pengukuran yang digunakan menggunakan skala *likert* yang dimodifikasi menjadi empat puluhan jawaban. Perkembangan terkini menurut Sujarweni (2016) skala *likert* banyak dimodifikasi menjadi 4 titik dengan tujuan menghilangkan pilihan jawaban netral. Azwar (dalam Viandhy, 2014) untuk menghilangkan jawaban tengah dengan alasan memiliki penafsiran ganda, jawaban netral tidak memberikan ketegasan pendapat responden ke arah setuju atau tidak setuju, dan responden memiliki kecenderungan memilih jawaban netral. Biasanya diartikan pula belum memutuskan jawaban atau ragu akan pilihannya.

Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi tidak hanya sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, akan tetapi seluruh karakteristik sifat yang dimiliki oleh obyek maupun subjek tersebut. Populasi yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah karyawan divisi *marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji sejumlah 41 karyawan.

Sampel

Martono (2012) mengemukakan, sampel adalah divisi dari populasi yang mempunyai ciri – ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Sampel merupakan divisi yang sangat representatif atau mewakili dari populasi. Penelitian menggunakan metode *sampling* jenuh. Metoda *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Notoatmojo (dalam Fadhil & Mayowan, 2018) sampel penelitian untuk jenis kuantitatif minimal 30, dan apabila populasi kurang atau sama dengan 100 maka disarankan diambil seluruhnya sebagai sampel penelitian. Sampel yang digunakan adalah semua karyawan yang ada pada divisi *marketing* atau penjualan yang berjumlah 41 karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Penelitian ini memiliki 41 responden yang terbagi dalam 4 karakteristik. Berikut disajikan data karakteristik responden pada tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah
Jenis kelamin	Laki – laki	77,5%
	Perempuan	22,5%
Usia	20-25 tahun	36,6%
	26-31 tahun	39,1%
	32-37 tahun	14,5%
	38-43 tahun	9,8%
Pendidikan terakhir	SMP	2,4%
	SMA/SMK	81%
	Diploma	9,5%
	S1	7,1%
Masa kerja	1-5 tahun	81%
	6-10 tahun	19%

Sumber : data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan tabel tersebut responden didominasi oleh laki-laki. Rentang usia terbanyak berada pada rentang usia 20-25 tahun. Pendidikan terakhir terbanyak pada SMA/SMK serta masa kerja paling dominan ada pada jangka waktu 1-5 tahun.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya sebuah instrumen atau kuesioner mampu

mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Perhitungan validitas pada penelitian ini menggunakan *pearson correlation* yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan skor totalnya. Kriteria pengujiannya valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Diketahui nilai r tabek senilai 0,308.

a. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

No.	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,429	0,308	Valid
2.	0,552	0,308	Valid
3.	0,528	0,308	Valid
4.	0,384	0,308	Valid
5.	0,772	0,308	Valid
6.	0,726	0,308	Valid
7.	0,576	0,308	Valid
8.	0,484	0,308	Valid
9.	0,581	0,308	Valid
10.	0,639	0,308	Valid
11.	0,528	0,308	Valid
12.	0,344	0,308	Valid

Sumber : data diolah peneliti, 2020

b. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No.	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,630	0,308	Valid
2.	0,527	0,308	Valid
3.	0,647	0,308	Valid
4.	0,723	0,308	Valid
5.	0,734	0,308	Valid
6.	0,374	0,308	Valid
7.	0,469	0,308	Valid
8.	0,626	0,308	Valid
9.	0,378	0,308	Valid
10.	0,580	0,308	Valid
11.	0,570	0,308	Valid
12.	0,619	0,308	Valid

Sumber : data diolah peneliti, 2020

c. Uji Validitas Validitas Kinerja (Y)

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No.	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,418	0,308	Valid
2.	0,580	0,308	Valid
3.	0,594	0,308	Valid
4.	0,572	0,308	Valid
5.	0,593	0,308	Valid
6.	0,586	0,308	Valid
7.	0,450	0,308	Valid
8.	0,522	0,308	Valid
9.	0,556	0,308	Valid
10.	0,546	0,308	Valid
11.	0,346	0,308	Valid
12.	0,391	0,308	Valid
13.	0,344	0,308	Valid
14.	0,468	0,308	Valid

Sumber : data diolah peneliti, 2020

Uji Reliabilitas

Menurut Supriyanti dan Machfudz (2010), uji reliabilitas menunjukkan bahwa suatu dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah

baik. Hal tersebut dapat diketahui dengan rumus *Cronbach Alpha*. Apabila variabel yang diteliti memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,06.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpa	Keterangan
1.	Motivasi kerja (X ₁)	0,799	Reliabel
2.	Kepuasan kerja (X ₂)	0,816	Reliabel
3.	Kinerja (Y)	0,724	Reliabel

Sumber : data diolah peneliti,2020.

Analisis Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Coefficients B	t hitung	t tabel	Sig.
Constant	4,859	4,942	2,024	0,016
Motivasi kerja	0,613	6,376	2,024	0,000
Kepuasan kerja	0,469	4,422	2,024	0,000

Sumber : data diolah peneliti,2020

Berdasarkan tabel 8 diketahui nilai konstanta (a) sebesar 4,859 sedangkan nilai motivasi kerja (b₁) senilai 0,613 dan nilai kepuasan kerja (b₂) sebesar 0,469 sehingga diketahui

$$Y = 4,859 + 0,613X_1 + 0,469 X_2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

- Nilai Konstanta sebesar 4,859
Nilai konstanta bernilai positif sebesar 2,274 menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja maka nilai kinerja sebesar 4,859.
- Nilai koefisien Motivasi Kerja (X₁) sebesar 0,613
Nilai koefisien motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,613 yang berarti adanya penurunan 1% motivasi kerja maka akan menurun kinerja sebesar 0,613. Begitu pula sebaliknya, adanya kenaikan 1% pada motivasi kerja, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0,613 pada kinerja.
- Nilai koefisien kepuasan kerja (X₂) sebesar 0,409
Nilai koefisien kepuasan kerja bernilai positif sebesar 0,409 yang berarti adanya penurunan 1% kepuasan kerja akan menurun

kinerja sebesar 0,409 atau 40,9%. Begitu pula sebaliknya, adanya kenaikan 1% pada kepuasan kerja, maka akan terjadi kenaikan sebesar 0,409 pada kinerja.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Diketahui nilai t tabel pada penelitian ini senilai 2,024. Nilai pengujian untuk menguji pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) diperoleh hasil yang dapat dinyatakan sebagai berikut.

- Variabel motivasi kerja (X₁) memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $6,376 > 2,024$ dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari koefisien signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja secara parsial pada karyawan divisi *marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji. Hasil t_{hitung} yang positif berarti bahwa jika terdapat penurunan motivasi kerja maka akan terjadi penurunan pada kinerja karyawan.
- Variabel kepuasan kerja (X₂) memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4,422 > 2,024$ dengan nilai

signifikansi yang lebih kecil dari koefisien signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Maka dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja secara parsial pada karyawan divisi *marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji. Hasil t_{hitung} yang positif berarti bahwa jika terdapat penurunan

kepuasan kerja maka akan terjadi penurunan pada kinerja karyawan.

Uji F

Diketahui nilai F tabel pada penelitian ini senilai 4,09 dan disajikan hasil perhitungan nilai F hitung sebagai berikut.

Tabel 9. Nilai F Hitung

ANOVA^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	307,455	2	153,728	27,491	,000 ^b
Residual	212,496	38	5,592		
Total	519,951	a. 40			
Dependent Variable: KINERJA					

Sumber : data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda (untuk menguji pengaruh secara simultan) dan ditemukannya nilai F_{tabel} dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 27,491 lebih besar dari 4,09 serta nilai signifikansi F lebih kecil dari koefisien signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya atau kinerja karyawan divisi *marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Secara Parsial Karyawan Divisi Marketing CV Surya Gemilang Motor Rambipuji

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, bisa dibuktikan melalui nilai koefisien regresi sebesar 0,613 atau 61,3% dengan arah positif, hal ini

menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat motivasi kerja yang dirasakan karyawan maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Pengujian menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai 6,376 lebih besar dari 2,024 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) karyawan divisi *marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji. Kinerja atau prestasi seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Perusahaan memberikan motivasi kerja yang baik kepada karyawan, maka karyawan tersebut akan memiliki keinginan melakukan yang sejalan dengan harapan perusahaan, hal tersebut karena tugas motivasi kerja sendiri adalah daya pendorong bagi karyawan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, tenaga, dan waktu dalam melakukan

tugas yang telah diberikan kepada karyawan tersebut, sehingga perhatian organisasi untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasi bekerja bagi para karyawan sangatlah penting.

Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing CV Surya Gemilang Motor Rambipuji

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, bisa dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,469 atau 46,9% dengan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila semakin rendah perasaan kepuasan kerja karyawan maka semakin menurun pula kinerja karyawan. Pengujian menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai 4,422 lebih besar dari 2,024 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara variabel kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) karyawan divisi marketing CV Surya Gemilang Motor Rambipuji.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan aspek psikologis akan sikap, perasaan, respon emosional, yang dimiliki pekerja baik itu positif (menyenangkan) ataupun negatif (tidak menyenangkan) terhadap pekerjaannya dan dipengaruhi oleh faktor dari dalam dan luar dirinya, sehingga seseorang yang tinggi kepuasannya akan berusaha semaksimal mungkin untuk perusahaannya, karyawan akan menunjukkan sikap positifnya dengan melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya, penuh semangat, aktif serta bersungguh-

sungguh sehingga kinerja perusahaan dapat terjaga dan berkembang dengan baik. Perusahaan harus memperhatikan mengenai kepuasan kerja, karena karyawan yang bekerja tidak merasakan kenyamanan dan kurang dihargai, akan cenderung tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dimiliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada karyawan divisi marketing CV Surya Gemilang Motor Rambipuji maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi marketing CV Surya Gemilang Motor Rambipuji. Hasil ini menunjukkan semakin rendah tingkat motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan divisi marketing CV Surya Gemilang Motor Rambipuji.
- Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi marketing CV Surya Gemilang Motor Rambipuji. Hasil ini menunjukkan semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan divisi marketing CV Surya Gemilang Motor Rambipuji.
- Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi marketing CV Surya Gemilang Motor Rambipuji.

Hasil ini menunjukkan semakin rendah rasa motivasi kerja dan perasaan puas yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan divisi *marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji.

Saran

Saran yang dapat disampaikan sebagai berikut.

- a. CV Surya Gemilang Motor Rambipuji perlu memberikan bentuk lain yang lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan seperti pemberian tunjangan hari raya, adanya asuransi tenaga kerja, dan sistem pemberian *reward* yang memotivasi kerja karyawan, insentif pada kelompok yang mampu mencapai target bulanan kelompok.
- b. CV Surya Gemilang Motor Rambipuji perlu memberikan promosi jabatan secara berkala dan memperbaiki hubungan antar tim atau rekan kerja untuk mengelola dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya meneliti variabel – variabel bebas lainnya dengan memperluas sampel untuk mengetahui indikator-indikator mana saja yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan demi menyempurnakan hasil penelitian.

Daftar Pustaka

- Afifah T. & M. A. Musadieg. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja*. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang. Vol. 47 No.1
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. Bandung: CV Pustaka. Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fadhil, A. & Yunaidi M. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera*. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya. Vol.54 No.1
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mahardika, Rangga. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya. Vol. 25 No. 2
- Martono, Nanang. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Pamela, A.O. & Oloko. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Bank Komersial di Kenya: Studi Kasus pada Bank Komersial di Kota Migori*. Jurnal Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 5 No.2
- Siagian, Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siregar, Syotian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif (Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS)*. Jakarta: Preanamedia Group.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.