



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI *MARKETING*
CV SURYA GEMILANG MOTOR RAMBIPUJI**

*The Correlation of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee
Performance of Marketing Division in CV Surya Gemilang Motor Rambipuji*

SKRIPSI

Oleh :

**RAHMA RIZKI UMAMI
NIM 160910202030**

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS JEMBER

2020



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI *MARKETING*
CV SURYA GEMILANG MOTOR RAMBIPUJI**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Administrasi Bisnis dan mencapai Gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh :

**RAHMA RIZKI UMAMI
NIM 160910202030**

Pembimbing :

Dosen pembimbing Utama : Drs. Sutrisno M.Si

Dosen Pembimbing Anggota : Dra. Sri Wahjuni, M. Si

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

2020

PERSEMBAHAN

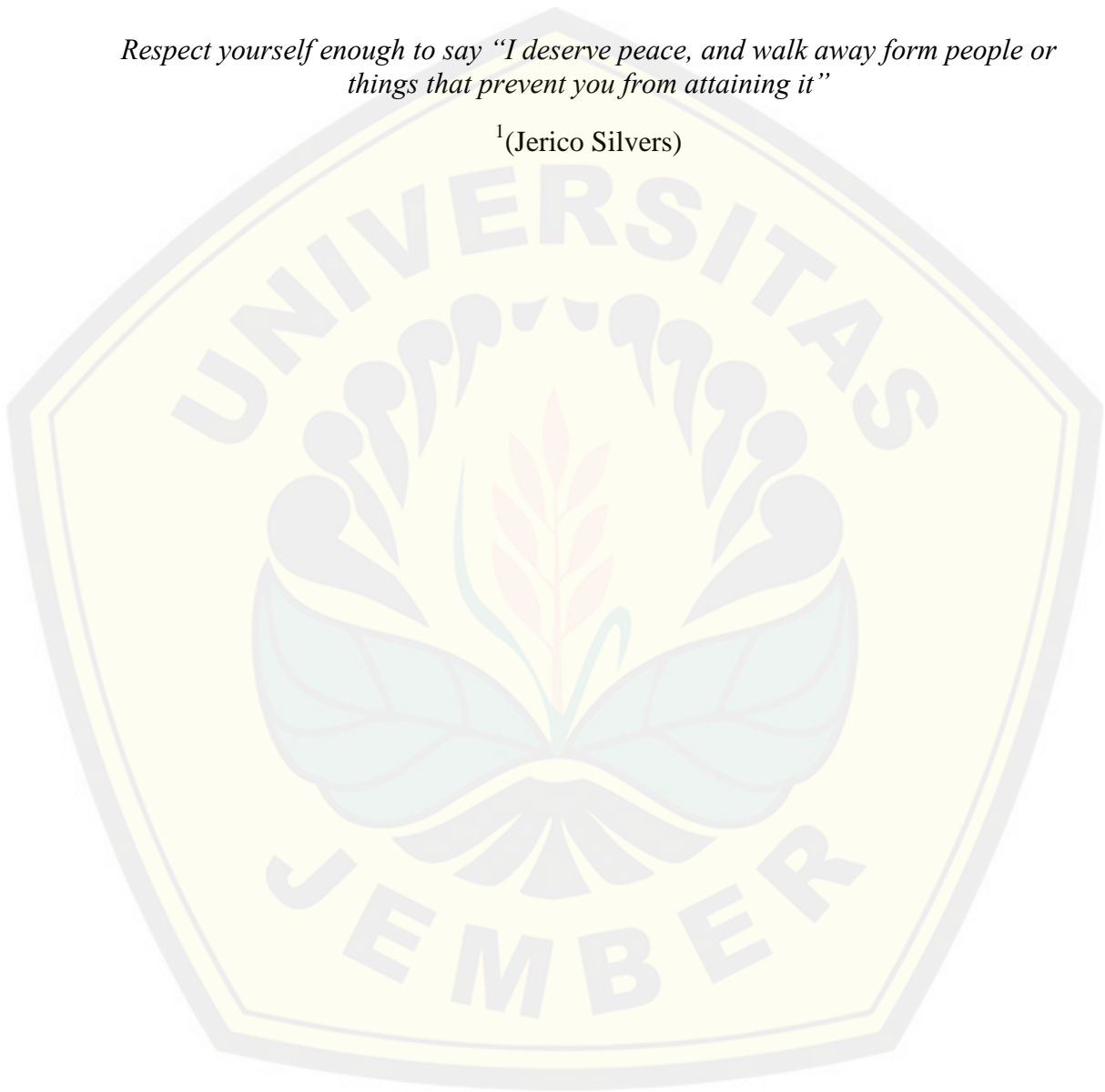
Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Mama Indah Winarsih dan Bapak Didik Riwayat, orang tua yang sangat saya cintai, yang selalu memberikan dukungan, kasih sayang dan selalumendoakan yang terbaik disepanjang hidup saya.
2. Guru-guru saya sejak taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi.
3. Almamater Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
4. Keluarga Himaistra 2017, UKM Kewirausahaan FISIP 2018, BEM FISIP 2018 & 2019 yang menjadi tempat belajar sekaligus pengalaman yang sangat berharga.
5. Sahabatku tercinta Wong7 yang telah menemani hingga saat ini.
6. Teman – teman ADBIS 2016 khususnya partner seperjuangan skripsi Helani Defiyanti aka Jaelani, Nur Widya M. Aka Terong, Rivanti Adika aka Vanto, Deny Indra L. aka Kabid, Norma Yunita aka Tacuk, Hendhik Ristama aka Bos Hendhik
7. Popy Carolyna Pertiwi, sahabatku tersayang paling special yang anehnya sering mengajak baku hantam tapi selalu menjadi tempat cerita paling nyaman.
8. *Last but not least*, Agus Adi Prasetyo, mas mas sesama pecinta kucing dan partner kuliner terbaik.

MOTTO

Respect yourself enough to say “I deserve peace, and walk away form people or things that prevent you from attaining it”

¹(Jerico Silvers)



¹ Silver, J. 2018. Themidsjournal.com. diakses pada 23 November 2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Rahma Rizki Umami

NIM : 160910202030

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis ilmiah yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji” adalah benar – benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang telah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggungjawab 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 terjadi keritidakbenaran dikemudian hari.

Jember, 8 Mei 2020

Yang menyatakan,



Rahma Rizki Umami

NIM 160910202030

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI *MARKETING*
CV SURYA GEMILANG MOTOR RAMBIPUJI**

Oleh

Rahma Rizki Umami
NIM 160910202030

Pembimbing

Dosen pembimbing I : Drs. Sutrisno, M.Si

Dosen Pembimbing II : Dra. Sri Wahjuni, M. Si

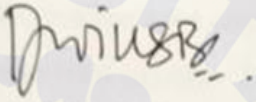
PENGESAHAN

Karya ilmiah skripsi berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji” karya Rahma Rizki Umami telah diuji dan disahkan pada :


Hari, Tanggal : Senin, 11 Mei 2020

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

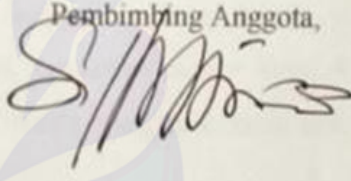
Tim Penguji :
Ketua,


Dra. Dwi Windradini B.P., M.Si
NIP 19640814 198902 2 003

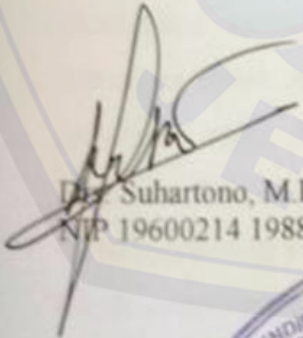
Pembimbing Utama,


Drs. Sutrisno, M.Si
NIP 19580705 198503 1 002

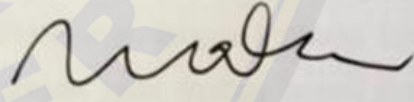
Pembimbing Anggota,


Dra. Sri Wahjuni, M.Si
NIP 19560409 198702 2 001


Penguji Anggota I,



Drs. Suhartono, M.P
NIP 19600214 198803 1 002

Penguji Anggota II,


Dr. I Ketut Mastika, M.M
NIP 19590507 198903 1 002

Mengesahkan
Penjabat Dekan,


Prof. Dr. Hadi Prayitno, M.Kes
NIP 196106081988021001



RINGKASAN

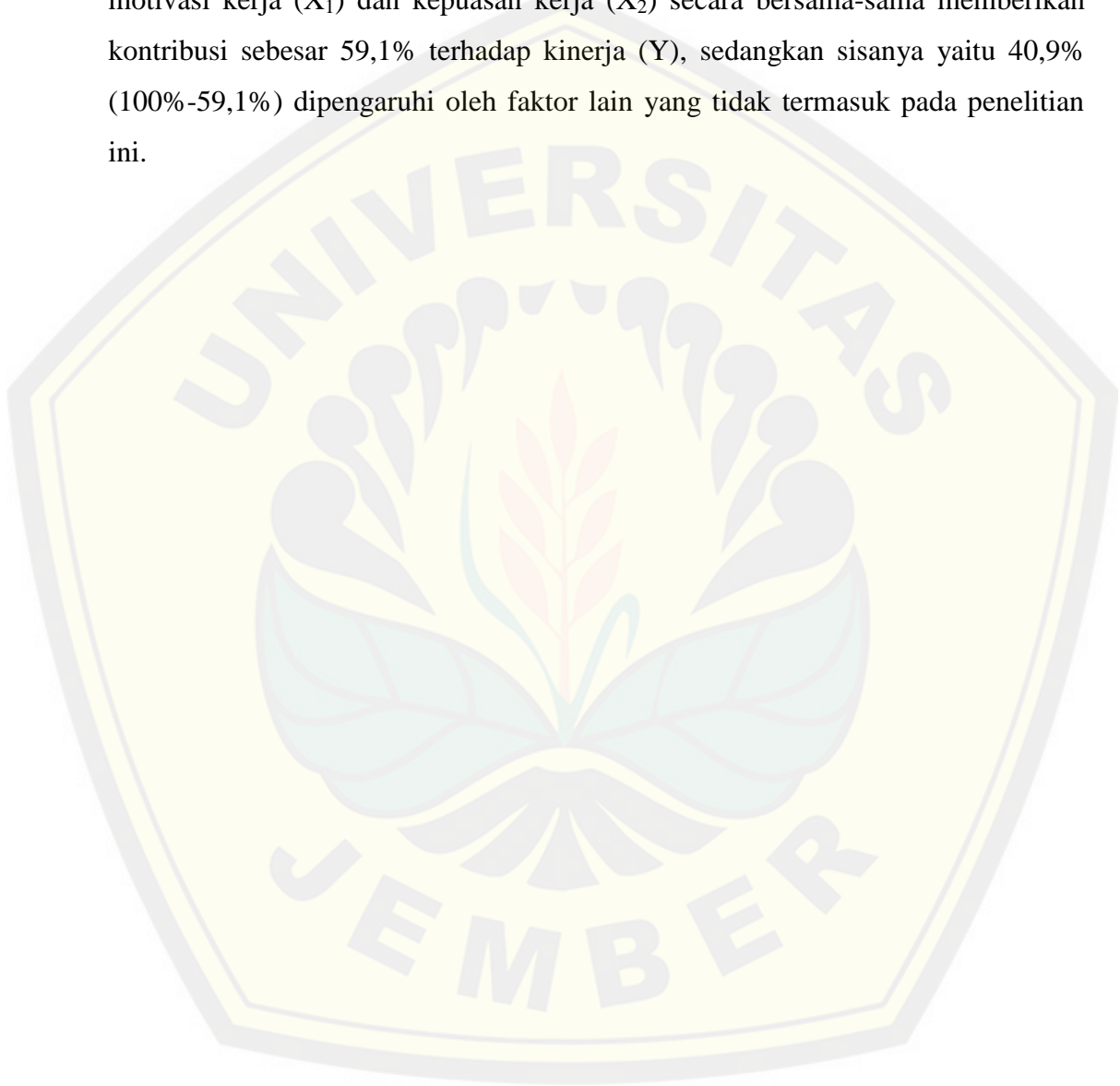
Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing CV Surya Gemilang Motor Rambipuji, Rahma Rizki Umami, 160910202030, 142 halaman, Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing CV Surya Gemilang Motor Rambipuji”. CV Surya Gemilang Motor Rambipuji merupakan *dealer* resmi penjualan sepeda motor merek Honda khususnya area Rambipuji dan sekitarnya. Terletak di komplek pertokoan Rambipuji tepatnya Jalan Gajah Mada No. 49-51 Kecamatan Rambipuji, Kabupaten Jember. CV Surya Gemilang Motor Rambipuji berdiri tahun 2007. *Dealer* SGM Rambipuji melayani penjualan sepeda motor dengan sistem *cash* serta kredit. CV Surya Gemilang Motor Rambipuji memberikan fasilitas *service* bengkel untuk konsumen *dealer* SGM Rambipuji sendiri maupun dari *dealer* resmi merek Honda yang lain serta menjadi *best branch* Honda di Kabupaten Jember tahun 2019.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis pengaruh motivasi kerja (X_1) dan kepuasan Kerja (X_2) secara parsial dan simultan terhadap kinerja (Y). Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan korelasi kausal asosiatif untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel motivasi kerja dengan kepuasan kerja terhadap kinerja. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian ini merupakan karyawan yang berada dibawah divisi *marketing* yang berjumlah 41 karyawan, dan untuk sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh sehingga seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Hasil pengujian dari analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa: 1) Motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y) karyawan divisi *marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji; 2) Kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y) karyawan divisi *marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji; 3) Motivasi

kerja (X_1) dan kepuasan Kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan divisi *marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji.

Hasil analisis pada koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 59,1% terhadap kinerja (Y), sedangkan sisanya yaitu 40,9% (100%-59,1%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.



PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Marketing CV Surya Gemilang Motor Rambipuji*”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

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

1. Prof. Dr. Hadi Prayitno, M.Kes selaku Penjabat Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
2. Dr. Ahkmad Toha, M. Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
3. Drs. Didik Eko Julianto, M.AB selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
4. Drs. Sutrisno M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, kritik, saran, dan pengarahan dalam menyelesaikan skripsi ini
5. Dra. Sri Wahjuni, M. Si selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, kritik, saran, dan pengarahan dalam menyelesaikan skripsi ini
6. Seluruh Dosen serta karyawan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
7. Bapak Afan Fathoni selaku kepala cabang perusahaan yang telah mengizinkan untuk melaksanakan penelitian di CV Surya Gemilang Motor Rambipuji
8. Ibu Nirma selaku *back officer* dan humas CV Surya Gemilang Motor Rambipuji yang telah memberikan banyak informasi bagi penelitian

penulis serta seluruh karyawan divisi *marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji yang telah mau menjadi responden penulis

9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkemungkinan.

Jember, Mei 2020

Penulis



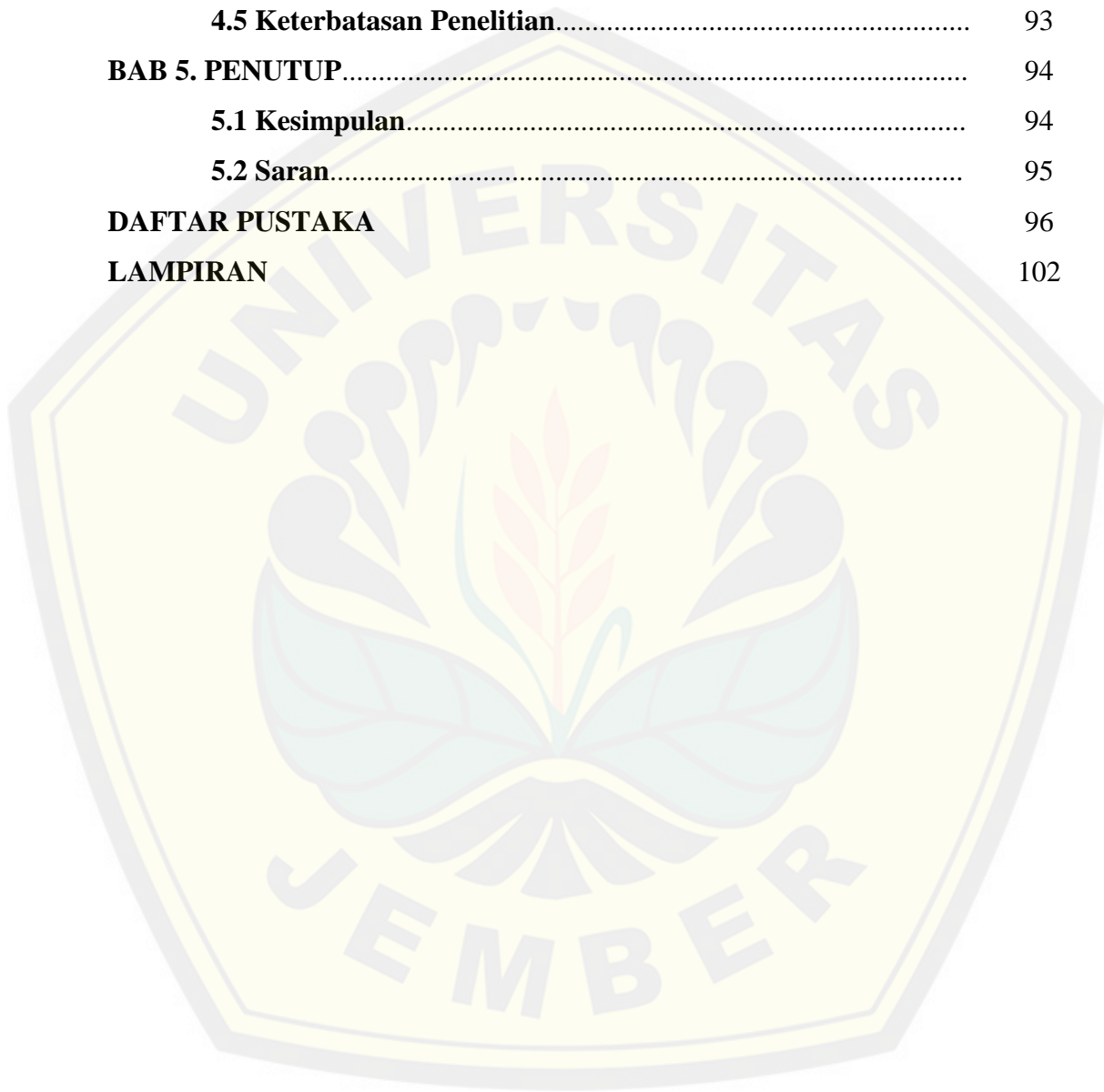
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PEMBIMBING	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
RINGKASAN	Viii
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	15
BAB 2. LANDASAN TEORI	16
2.1 Landasan Teori	16
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.4 Pengertian Motivasi Kerja.....	21
2.1.5 Teori Motivasi Kerja.....	21
2.1.6 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	23
2.1.7 Indikator Motivasi Kerja.....	24

2.1.8	Pengertian Kepuasan Kerja.....	25
2.1.9	Teori Kepuasan Kerja.....	26
2.1.10	Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	28
2.1.11	Indikator Kepuasan Kerja.....	29
2.1.12	Pengertian Kinerja.....	30
2.1.13	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	31
2.1.14	Indikator Kinerja.....	32
2.1.15	Pengertian <i>Dealer</i>	33
2.1.16	Fungsi-Fungsi <i>Dealer</i>	33
2.2	Keterkaitan Antar Variabel.....	33
2.2.1	Keterkaitan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	33
2.2.2	Keterkaitan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	34
2.2.3	Keterkaitan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	35
2.3	Penelitian Terdahulu.....	35
2.4	Kerangka Konseptual.....	38
2.5	Hipotesis Penelitian.....	38
BAB 3.	METODELOGI PENELITIAN.....	40
3.1	Rancangan Penelitian.....	40
3.2	Objek dan Waktu Penelitian.....	40
3.3	Populasi dan Sampel.....	41
3.3.1	Populasi.....	41
3.3.2	Sampel.....	41
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	41
3.4.1	Jenis Data.....	41
3.4.2	Sumber Data.....	42
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	42
3.6	Definisi Operasional Variabel.....	43
3.7	Skala Pengukuran.....	48

3.8 Teknik Analisis Data.....	49
3.8.1 Statistik Deskriptif.....	49
3.8.2 Uji Kualitas Data.....	49
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	50
3.8.4 Analisi Regresi.....	50
3.8.5 Uji Hipotesis.....	51
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah.....	52
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	53
4.1.1 Sejarah CV Surya Gemilang Motor Rambipuji.....	53
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	53
4.1.3 Struktur Organisasi CV Surya Gemilang Motor Rambipuji.....	54
4.1.5 Jam Operasional Kerja.....	64
4.2 Karakteristik Responden.....	64
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin....	64
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	65
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	65
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	66
4.3. Hasil Analisis Data.....	66
4.3.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	66
4.3.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	67
4.3.3 Uji Instrumen Data.....	80
4.3.4 Uji Asumsi Klasik.....	82
4.3.5 Uji Regresi Linier Berganda.....	84
4.3.6 Uji Hipotesis.....	86
4.4 Hasil dan Pembahasan.....	89
4.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja CV Surya Gemilang Motor Rambipuji.....	89

4.4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja CV Surya Gemilang Motor Rambipuji.....	90
4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja CV Surya Gemilang Motor Rambipuji.....	92
4.5 Keterbatasan Penelitian.....	93
BAB 5. PENUTUP.....	94
5.1 Kesimpulan.....	94
5.2 Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA.....	96
LAMPIRAN.....	102



DAFTAR TABEL

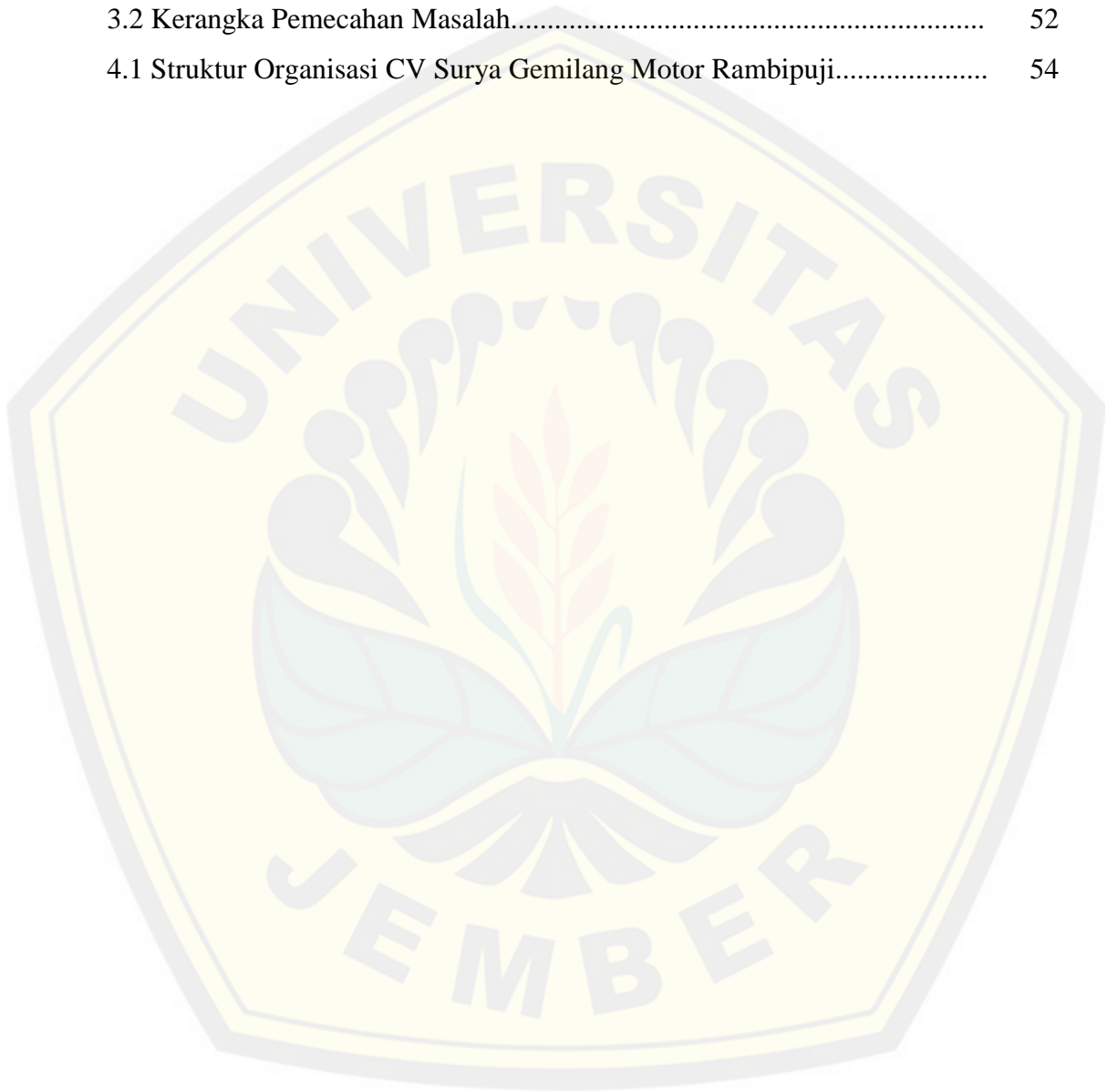
Tabel	Halaman
1.1 Data Jumlah Unit Kendaraan Bermotor di Kabupaten Jember Tahun 2012-2018.....	2
1.2 Dealer yang Melayani Penjualan Sepeda Motor di Kawasan Kecamatan Rambipuji.....	4
1.3 Data Karyawan CV Surya Gemilang Motor Tahun 2019.....	5
1.4 Target dan Capaian Penjualan CV Surya Gemilang Motor Rambipuji Tahun Maret 2018 hingga September 2019.....	7
1.5 Wawancara Prespektif Karyawan <i>Marketing</i> Tentang Motivasi Kerja yang Diberikan Perusahaan.....	9
1.6 Data Rekapitulasi Absensi Karyawan CV Surya Gemilang Motor Rambipuji Periode Januari – Oktober 2019.....	11
2.1 Penelitian Terdahulu.....	36
3.1 Definisi Operasional Variabel.....	46
3.2 Skala Pengukuran.....	48
4.1 Jam Operasional Kerja CV Surya Gemilang Motor Rambipuji.....	64
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	65
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	65
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	66
4.6 Uji Statistik Deskriptif.....	66
4.7 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja.....	67
4.8 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	72
4.9 Deskripsi Variabel Kinerja.....	76
4.10 Uji Validitas.....	80
4.11 Uji Reliabilitas.....	82
4.12 Uji Normalitas.....	82
4.13 Uji Multikolinieritas.....	83
4.14 Uji Heterokedastisitas.....	84

4.15 Hasil Regresi Linier Berganda.....	85
4.16 Nilai Fhitung.....	87
4.17 Nilai <i>Rsquare</i>	88



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	38
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah.....	52
4.1 Struktur Organisasi CV Surya Gemilang Motor Rambipuji.....	54



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner penelitian.....	102
2. Rekapitulasi Jawaban Responden.....	108
3. Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	111
4. Hasil Uji Validitas.....	112
5. Hasil Uji Reliabilitas.....	115
6. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	116
7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	119
8. Tabel r.....	120
9. Tabel t.....	121
10. Tabel F.....	121
11. Surat Telah Melaksanakan Penelitian.....	123

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

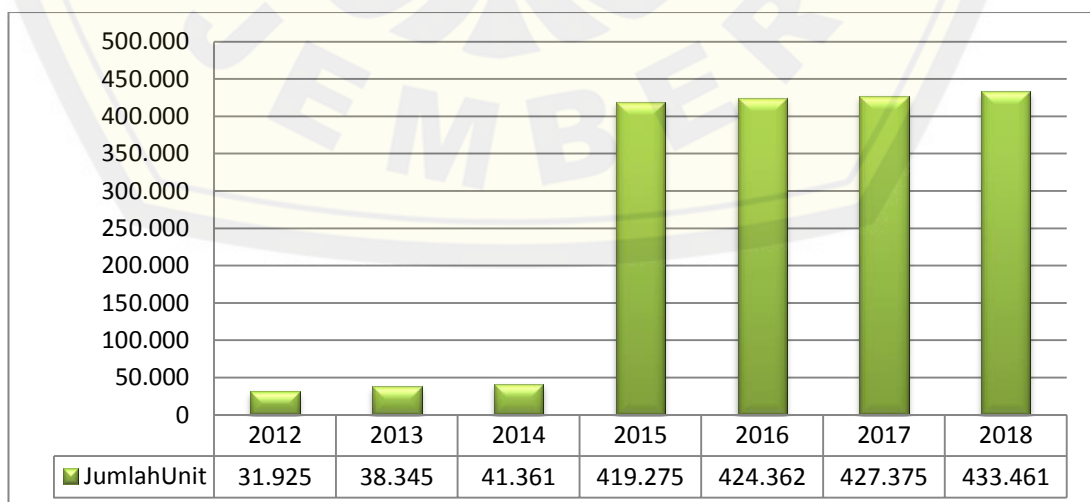
Era globalisasi merupakan penanda sebuah zaman dimana tidak adanya batasan pada berbagai aspek kehidupan di seluruh penjuru dunia. Globalisasi dalam aspek bisnis memunculkan tantangan persaingan tinggi antar pelaku dalam negeri maupun luar negeri. Kondisi tersebut menyebabkan tiap – tiap perusahaan berusaha keras mempertahankan kelangsungan hidupnya. Mengembangkan perusahaan, mengoptimalkan seluruh elemen yang ada di internal dan eksternal, mencari langkah efisiensi demi memperoleh keuntungan yang maksimal, dan melebarkan pasar adalah beberapa cara yang dilakukan guna tetap bertahan pada bisnis yang digeluti. 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, 2009).

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi sebuah perusahaan. Sumber daya manusia juga 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. Alasan tersebut karena sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia harus dijalankan dengan optimal, efektif, dan efisien demi terciptanya sumber daya manusia yang mampu diunggulkan. Sebesar apapun teknologi modern yang digunakan, tanpa sumber daya manusia yang profesional, semuanya tidak bermakna (Tjutju & Suwanto, 2008).

Sumber daya manusia selalu ikut terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan dari berbagai tingkat dan jenis, mulai dari karyawan tingkat rendah sampai pada pimpinan puncak. Setiap sumber daya manusia tersebut memberikan kontribusi yang berbeda dan memiliki fungsi serta peranan yang lain pula. Akan tetapi, fungsi dan kontribusi yang berbeda tersebut saling berkaitan dan mendukung jalannya aktivitas serta kebijakan perusahaan. Kebijakan tersebut bisa jadi kebijakan yang sudah lama ditentukan atau masih baru ditetapkan., maka dari itu perlu pengolahan aset sumber daya manusia yang tepat.

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 kegiatan sehari - hari. Fenomena tersebut menyebabkan keberadaan kendaraan bermotor di Kabupaten Jember setiap tahunnya meningkat khususnya pada jenis sepeda motor. Perkembangan sepeda motor di Kabupaten Jember menunjukkan *trend* positif setiap tahun. Berdasarkan data Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia (AISI) tahun 2018, jumlah unit sepeda motor di Kabupaten Jember tahun 2012 hingga 2018, berikut data jumlah unit kendaraan bermotor yang ada di Kabupaten Jember.

Tabel 1.1 Data Jumlah Unit Sepeda Motor di Kabupaten Jember Tahun 2012-2018.



Sumber : Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia, 2018

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah nilai unit sepeda motor di Kabupaten Jember mulai tahun 2012 hingga 2018 mengalami kenaikan. Tahun 2015 jumlah sepeda motor mengalami kenaikan sejumlah 377.914 atau 9 kali lipat dari tahun 2014. Di tahun 2015 hingga 2018 terus mengalami kenaikan tiap tahunnya. Banyak faktor yang mempengaruhi bertambahnya kuantitas sepeda motor. Berdasarkan wawancara singkat peneliti dengan *supervisor* branch *ring 2* Honda Jember sekaligus kepala cabang *dealer* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji Bapak Afan Fatoni yang paling sering menjadi alasan pembeli sepeda motor adalah kemudahan untuk beraktivitas, murah bahan bakar, pengganti transportasi umum yang tidak nyaman, status sosial dalam masyarakat, aktualisasi diri, dll.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang otomotif jenis sepeda motor adalah CV Surya Gemilang Motor Rambipuji. CV Surya Gemilang Motor Rambipuji merupakan *dealer* resmi penjualan sepeda motor merek Honda khususnya area Rambipuji dan sekitarnya. Terletak di kompleks pertokoan Rambipuji tepatnya Jalan Gajah Mada No. 49-51 Kecamatan Rambipuji, Kabupaten Jember. CV Surya Gemilang Motor lebih terkenal dengan sebutan *dealer* SGM Rambipuji. *Dealer* SGM Rambipuji melayani penjualan sepeda motor dengan sistem *cash* dan kredit. CV Surya Gemilang Motor Rambipuji memberikan fasilitas *service* bengkel untuk konsumen *dealer* SGM Rambipuji sendiri maupun dari *dealer* Honda lain beserta penjualan *sparepart* Honda secara lengkap.

Kebutuhan masyarakat akan sepeda motor di daerah Rambipuji, semakin besar dan persaingan yang ada pada bisnis tersebut, hal ini memaksa CV Surya Gemilang Motor Rambipuji untuk mampu bersaing dengan kompetitor lain. CV Surya Gemilang Motor Rambipuji harus mampu mempertahankan kepercayaan dan loyalitas pembeli sehingga mampu membangun pelanggan yang setia sebagai salah satu keunggulan bagi perusahaan. Berikut beberapa usaha *dealer* penjualan sepeda motor di kecamatan Rambipuji antara lain sebagai berikut.

Tabel 1.2 *Dealer* Sepeda Motor di Kawasan Kecamatan Rambipuji

No.	Nama Dealer	Alamat	Kelas (Grade)	Jumlah Penjualan Bulan Mei – September 2019	Rata – Rata Penjualan Mei – September 2019
1.	Iwan Dealer	Jalan Dharmawangsa Ruko Stasiun Rambipuji	Silver	311	51,8
2.	Hos Motor	Jalan Gajah Mada No. 20 Rambipuji	Silver	164	27,3
3.	Indu Motor	Jalan Jayanegara No.7 Rambipuji	Silver	235	39,1
4.	Yamaha SIP Rambipuji	Jalan Gajah Mada No. 296 Rambipuji	Gold	556	92,6
5.	Dealer SGM Rambipuji	Jalan Gajah Mada No. 49-51 Rambipuji	Platinum	1.304	260,8
6.	Honda Risky Sekawan	Jalan Dharmawangsa No. 60 Rambipuji	Gold	673	112,1

Sumber : Hasil survei peneliti, 2019

Berdasarkan pemaparan tabel 1.2 bahwa tingkat persaingan CV Honda Surya Gemilang Motor cukup tinggi. CV Surya Gemilang Motor Rambipuji memiliki 5 kompetitor lain dalam satu kecamatan. Persaingan yang cukup tinggi berimbas pada tekanan pada penjualan toko juga semakin besar. Perusahaan juga harus memiliki strategi dalam skala panjang untuk kelangsungan perusahaan dimasa depan, hal ini menyebabkan karyawan perusahaan harus dikembangkan secara profesional agar produktifitas kinerjanya meningkat dan mampu bersaing dengan perusahaan yang bergerak di bidang yang sejenis.

Penelitian dilakukan pada CV Surya Gemilang Motor Rambipuji karena beberapa faktor. Pertama, CV Surya Gemilang Motor merupakan *dealer* dengan *grade* atau kelas tertinggi yaitu golongan Platinum. *Grade dealer* yang ada di Indonesia menurut wawancara dengan Bapak Afan Fatoni selaku kepala toko CV Surya Gemilang Motor terbagi menjadi 3, yaitu yang tertinggi *platinum*, dibawahnya terdapat *gold*, dan yang terakhir adalah *silver*. Pembagian tersebut berdasarkan nilai target minimal yang harus dicapai penjualan *dealer*. *Grade*

platinum minimal penjualan 300 unit perbulan, *grade gold* minimal 150 unit perbulan, dan *grade silver* minimal 100 unit perbulan. Alasan kedua, dalam persaingannya, CV Surya Gemilang Motor Rambipuji menjadi *dealer* dengan penjualan tertinggi dari kompetitor sejenisnya. Kuantitas penjualan unit CV Surya Gemilang Motor yaitu memiliki rata-rata 260 unit perbulan sehingga kinerjanya dianggap paling baik dari semua dealer yang menjadi kompetitornya. CV Surya Gemilang Motor ditahun 2019 menjadi *best branch dealer* Honda di Kabupaten Jember dalam penilaian seluruh distributor Honda se-Kabupaten Jember.

CV Surya Gemilang Motor Rambipuji memiliki total 66 karyawan. Berikut adalah seluruh karyawan yang terdapat pada CV Surya Gemilang Motor Tahun 2019.

Tabel 1.3 Data Karyawan CV Surya Gemilang Motor Tahun 2019.

No.	Divisi dan Bagian	Jumlah Karyawan
Divisi Manajerial		
1.	Kepala cabang / Kepala toko	1
Divisi Admin (Back Office)		
2.	Accounting	3
3.	Kasir	1
4.	Admin	4
5.	Promosi CRM	1
6.	Deliveryman	3
7.	PDI	2
Divisi Marketing/ Penjualan		
8.	Coordinator marketing	5
9.	Counter	5
10.	Sales	31
Divisi Bengkel & Spare part		
11.	Kepala bengkel	1
12.	Mekanik	5
13.	Frontdesk	1
14.	Partman	1
Total		66

Sumber : CV Surya Gemilang Motor, 2019.

Tabel 1.3 menampilkan bahwa jumlah karyawan pada CV Surya Gemilang Motor sebanyak 66 karyawan dengan pembagian 4 divisi dan 14 bagian. Bagian

yang memiliki paling banyak anggota adalah *sales* yaitu sebanyak 31 pekerja. Posisi kedua yaitu pada bagian *counter* dan *coordinator sales* dengan jumlah masing-masing 5 karyawan, dan semua masuk ke dalam divisi penjualan (*marketing*). Alasan jumlah anggota divisi *marketing* atau penjualan mendominasi karena CV Surya Gemilang Motor bertumpu pada penjualan produk perusahaan oleh para karyawan *marketing* atau agen penjualan.

Divisi dan bagian memiliki tanggung jawab, tugas, jabatan yang berbeda-beda sesuai dengan keahliannya. Perbedaan tanggung jawab, jabatan, dan tugas karyawan bertujuan agar seluruh kegiatan CV Surya Gemilang Motor berjalan dengan baik dan seimbang. Seluruh orientasi tetap pada tujuan utama *dealer* yaitu mencapai target yang sudah ditetapkan oleh pengambil kebijakan atau kantor pusat. Kinerja karyawan perusahaan haruslah maksimal. Natsir dan Wulandari (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti bagi perusahaan.

Bagian *marketing* merupakan salah satu bagian yang ada pada struktur perusahaan CV Surya Gemilang Motor. Wawancara dengan kepala toko Bapak Afan Fatoni, *marketing* merupakan garda terdepan bagi *dealer* Surya Gemilang Motor Rambipuji. Divisi *marketing* menjadi representatif citra bagi perusahaan. Hal tersebut dikarenakan *marketing* adalah bagian yang paling pertama berinteraksi dengan calon konsumen maupun konsumen lama. *Image* baik atau buruk perusahaan akan di nilai pertama lewat kinerja bagian *marketing*. Divisi *marketing* juga memiliki penilaian kerja utama dari penjualan. Alasan tersebut yang menjadikan peneliti tertarik meneliti bagian *marketing* sebagai bagian dari obyek penelitian.

Kinerja menurut Moehariono (2012) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja membahas tentang bagaimana hasil capaian dapat dikelola untuk memperoleh kesuksesan. Perusahaan berusaha merumuskan berbagai kebijakan guna menghasilkan kinerja karyawan yang

optimal demi capaian maksimal bagi perusahaan. Kinerja CV Surya Gemilang Motor memang dari segi penjualan terbanyak adalah yang paling baik dari kompetitor – kompetitornya. Akan tetapi, kinerja karyawan *marketing* CV Surya Gemilang Motor terindikasi kurang optimal. Tidak tercapainya tujuan perusahaan menandakan adanya penurunan kinerja atau kurang optimalnya karyawan CV Surya Gemilang Motor Rambipuji. Berdasarkan wawancara dengan kepala toko CV Surya Gemilang Motor Bapak Afan Fatoni, walaupun penjualan CV Surya Gemilang Rambipuji yang tertinggi dari seluruh kompetitornya akan tetapi adanya sedikit penurunan kinerja dari karyawannya, penurunan kinerja tersebut dilihat dari capaian target penjualan. Berikut data target penjualan beserta hasil penjualan dari bulan Maret 2018-September 2019.

Tabel. 1.4 Target dan Capaian Penjualan CV Surya Gemilang Motor Rambipuji Tahun Maret 2018 hingga September 2019

Tahun	Bulan	Target	Capaian Penjualan	Total Penjualan	Rata – Rata Penjualan
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
2018	Januari	300	304		
	Februari	300	300		
	Maret	300	307		
	April	300	367		
	Mei	300	374		
	Juni	300	345	3.753	313
	Juli	300	251		
	Agustus	300	318		
	September	300	279		
	Oktober	300	294		
	November	300	301		
	Desember	300	313		
2019	Januari	300	301		
	Februari	300	364		
	Maret	300	377		
	April	300	354		
	Mei	300	251		
	Juni	300	295		
	Juli	300	252	3.491	291
	Agustus	300	263		
	September	300	243		

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)
	Oktober	300	224		
	November	300	273		
	Desember	300	294		

Sumber: CV Surya Gemilang Motor, 2019.

Berdasarkan tabel 1.4 hasil capaian penjualan CV Surya Gemilang Motor mengalami fluktuasi. Tahun 2018 Bulan Mei merupakan periode penjualan terbesar dengan mencapai 374 unit. Sedangkan tahun 2019, Bulan Maret menjadi penjualan terbesar perusahaan dengan jumlah terjual 377 unit. Bulan Mei hingga Desember 2019 merupakan bulan dimana penjualan CV Surya Gemilang Motor tidak mampu mencapai target yaitu 300 unit. Dilihat dari penjualan secara global dari tahun 2018 memiliki rata – rata penjualan hingga 313 unit, akan tetapi mengalami penurunan sehingga tahun 2019 hanya mampu menjual 291 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.

Alasan penyebab turunnya kinerja karyawan *marketing* CV Surya Gemilang Motor, berdasarkan observasi karyawan *marketing* CV Surya Gemilang Motor mengalami kurangnya motivasi kerjanya dibenarkan oleh kepala toko CV Surya Gemilang Motor Bapak Afan Fatoni, yang menyatakan bahwa karyawan *marketing* mengalami kurang termotivasi dalam bekerja. Pendapat Hasanah (2018) karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan mematuhi segala peraturan perusahaan, merasa nyaman dengan pekerjaannya, dan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin. CV Surya Gemilang Motor Rambipuji berupaya memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Bentuk motivasi kerjanya dengan memberikan penghargaan bagi karyawan yang mampu mencapai target penjualan, cuti, insentif, dan pelatihan kerja. Pemberian motivasi kerja telah diberikan, tetapi kinerja karyawan CV Surya Gemilang Motor masih mengalami fluktuasi. Peneliti mewawancarai karyawan terhadap motivasi kerja yang diberikan perusahaan. Respon karyawan akan disajikan sebagai berikut.

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* masih merasa motivasi yang diberikan cukup baik, akan tetapi masih ada kekurangan dalam motivasi kerja yang diberikan perusahaan. Pada motivasi kerja dengan pemberian penghargaan bagi karyawan yang mencapai target di rasa kurang tepat oleh karyawan hanya dengan memajang foto sebagai karyawan terbaik. Cuti yang diberikan juga dirasa kurang panjang, dalam satu tahun diberikan maksimal 5 hari cuti dan cuti hari besar hanya 3 hari setelah hari raya, harapan karyawan *marketing* memiliki cuti tahunan dan hari besar yang sama seperti bagian admin yaitu 6 hari cuti. Karyawan *marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji menyayangkan tidak adanya asuransi tenaga kerja yang harusnya diberikan perusahaan pada pekerjanya. Tidak adanya uang makan dan transportasi pada sistem insentif dan tidak adanya tunjangan hari raya membuat karyawan sedikit kecewa. Pelatihan kerja yang diberikan dirasa belum banyak membantu dalam penjualan karyawan *marketing*. 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.

Telah disebutkan sebelumnya kinerja karyawan *marketing* CV Surya Gemilang Motor masih dikategorikan kurang optimal. Selain penurunan motivasi kerja, CV Surya Gemilang Motor juga mengalami penurunan motivasi kerja. hal tersebut tercermin pada tingkat absensi karyawan.

Robbins dan Judge (2015) menjelaskan dari tinjauan atas 300 studi menyatakan terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Dimana saat kita berpindah dari level individu ke organisasi, kita juga menemukan dukungan untuk hubungan kepuasan-kinerja. Saat kita mengumpulkan data kepuasan dan kinerja untuk organisasi secara keseluruhan, kita menemukan bahwa organisasi dengan lebih banyak pekerja yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang lebih sedikit.

Safitri (2018) menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu hal yang mempengaruhi perilaku kerja, keterlambatan kerja, dan ketidakhadiran pegawai. Sehingga semakin tinggi kepuasan karyawan maka tingkat keterlambatan dan absensi karyawan semakin rendah. Sebaliknya, tingkat kepuasan rendah akan mengakibatkan keterlambatan dan absensi karyawan semakin tinggi. Berikut merupakan data rekapitulasi tingkat absensi karyawan *marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji periode Januari – Oktober 2019 sebagai berikut.

Tabel 1.6 Data Rekapitulasi Absensi Karyawan *marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji Periode Januari – Oktober 2019.

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Ketidakhadiran		Persentase Ketidakhadiran (%)		Persentase Jumlah Ketidakhadiran (%)	Persentase Jumlah Kehadiran (%)
			A	I	A	I		
			Januari	41	26	2		
Februari	41	23	0	15	0	1,5	1,5	98,5
Maret	41	25	0	18	0	1,7	1,7	98,3
April	41	24	0	23	0	2,33	2,33	97,67
Mei	41	25	0	31	0	3,02	3,02	96,98
Juni	41	20	0	34	0	4,26	4,26	95,74
Juli	41	27	1	13	0,09	1,17	1,26	98,74
Agustus	41	27	1	14	0,09	1,26	1,35	98,65
September	41	26	4	12	0,37	1,46	1,83	98,17
Oktober	41	27	0	16	0	1,44	1,44	98,56
Jumlah	410	250	8	189	0,73	17,9	21,3	
Rata-Rata	41	25	0,8	1,89	0,073	1,79	2,13	97,87

Sumber: CV Surya Gemilang Motor, 2019 (data diolah peneliti).

Menurut Flippo (1989) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Personalia rumus untuk mencari tingkat absensi sebagai berikut.

$$\text{Rumus tingkat absensi} = \frac{\text{jumlah ketidakhadiran}}{\text{jumlah hari efektif} \times \text{jumlah karyawan}} \times 100\%$$

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui bahwa kehadiran karyawan CV Surya Gemilang Motor yang berjumlah 41 orang mengalami fluktuasi. Bulan Juni 2019 menjadi bulan tertinggi tingkat ketidakhadiran karyawan karena bertepatan dengan Hari Raya Idul Fitri. Mudiarta (dalam Widiarta dan Purnomo, 2013) memaparkan tingkat absensi karyawan dikatakan buruk pada rentang 2-10%. Rata-rata absensi karyawan divisi *marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji mencapai 2,13%, sehingga tingkat absensi karyawan CV Surya Gemilang Motor tergolong buruk. Tingginya tingkat ketidakhadiran atau absensi bisa menjadi cerminan kepuasan pada pekerjaan yang diberikan perusahaan, hal ini diperkuat oleh pernyataan Sondang (2004) bahwa kepuasan kerja karyawan yang rendah akan cenderung tinggi atau buruk tingkat absensinya dan akhirnya berakibat buruk bagi perusahaan.

Koordinator *marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji yaitu bapak Reska, bagian *marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji dapat dilihat kinerjanya melalui kehadiran, pemenuhan target penjualan, kemampuan meyakinkan calon pembeli, menjalin hubungan baik dengan pelanggan, kerjasama dengan rekan kerja satu tim. Beberapa karyawan divisi *marketing* merasa pesimis tidak bisa mencapai target penjualan, sering terlambat bekerja, dan memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi sehingga tidak mampu mencapai target penjualan. Hubungan kerja antar karyawan yang kurang baik membuat beberapa karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya dan mempengaruhi kinerjanya. Permasalahan lain yang terjadi adalah karyawan bagian *marketing* merasa beban yang diemban cukup berat. Tuntutan target penjualan tiap bulan serta menjadi garda terdepan *dealer* membuat mereka sering khawatir akan pekerjaannya. Alasan tersebut karena menjual sepeda motor bukan merupakan kebutuhan primer manusia. Sulitnya memperoleh kenaikan jabatan juga dianggap

sebagai sebuah kejenuhan karena bertahun – tahun para karyawan *marketing* hanya menghadapi bagian itu saja. Karyawan sering merasa terjebak dalam keadaan gundah karena *background* pendidikan yang bukan dari *marketing* sehingga para pekerja menganggap dirinya tidak menguasai pekerjaan. Para karyawan tidak bisa bertindak karena terbatasnya lahan pekerjaan sementara karyawan memerlukan biaya untuk memenuhi kebutuhannya.

Motivasi kerja yang dilakukan perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan banyak sekali bentuknya, misalnya mengapresiasi dengan memberikan bonus dan tunjangan hari raya, memberikan penghargaan, menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif bagi pekerja, dll. (Rahayu, 2017), hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja tinggi bagi karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi rendah tidak akan memiliki gairah kerja besar dan tidak bekerja keras memberikan semua keterampilan serta kemampuannya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Robbins & Judge (2007) memaparkan bahwa motivasi kerja merupakan cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan kerja, saat motivasi kerja karyawan rendah maka dorongan sebagai pemuas kebutuhan seseorang tidak tercapai atau kepuasan kerjanya tidak terpenuhi. Semakin tinggi motivasi kerja yang didapat maka semakin tinggi kepuasan akan kebutuhan karyawan dan menimbulkan tercapainya kepuasan kerja yang dan berakhir dengan kinerja yang baik, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan penjelasan tersebut kinerja karyawan bagian *marketing* berkaitan dengan faktor motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi dari karyawan ditujukan untuk terpenuhinya kebutuhan karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga menaikkan kinerja perusahaan. Penelitian terdahulu dari Ahmad Fadil dan Yuniadi Mayowan (2018) motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera. Pemaparan tersebut

membuat peneliti tertarik untuk meneliti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada CV Surya Gemilang Motor Rambipuji bagian *marketing*. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji”.

1.2 Rumusan Masalah

Terdapat temuan fenomena terjadi pada CV Surya Gemilang Motor Rambipuji yaitu target yang tidak mampu dicapai akibat menurunnya kinerja karyawan. Penurunan kinerja tersebut berawal dari berbagai masalah, seelah diteliti data motivasi kerja dan kepuasan kerja tergolong tidak baik. Tidak antusiasnya karyawan akan motivasi kerja yang diberikan perusahaan dan tingkat absensi yang buruk mencerminkan kepuasan kerja rendah. Yadewani (2004) yang menyatakan bahwa langkah terbaik dan faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan adalah memaksimalkan moivasi kerja dan meningkatkan kepuasan kerja, sehingga berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah yang akan diteliti antara lain:

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi *marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji ?
- b. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi *marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji?
- c. Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi *marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, dapat disusun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis :

- a. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi *marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji

- b. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan divisi *marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji
- c. Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan divisi *marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan dampak dari pencapaian tujuan. Penelitian ini memiliki manfaat untuk beberapa pihak sebagai berikut.

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini mampu dijadikan sarana untuk menerapkan teori – teori dari mata kuliah yang pernah dipelajari selama dalam perkuliahan maupun dari luar perkuliahan, sehingga mampu memperdalam pengetahuan dan wawasan yang diharapkan berguna di dunia kerja.

- b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat berkontribusi positif berupa saran atau masukan bagi perusahaan khususnya pada divisi *marketing* dalam motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

- c. Bagi Akademik

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini. Tambahan referensi untuk keperluan studi yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya pada penelitian yang sebidang yaitu pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kegiatan yang sangat penting bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan usaha untuk mengerahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi (Sulistiyani & Rosidah, 2003).

Menurut Nawawi (2005) bahwa terdapat tiga pengertian sumber daya manusia, yaitu:

- a. Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan).
- b. Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non material/non financial*) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

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 penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengarahkan, mengelola dan mengatur sumber daya manusia demi mewujudkan tujuan yang telah perusahaan atau organisasi tentukan. Unsur utama pada manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja/karyawan pada perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi pelaku, perencana, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yang saling terkait satu sama lain. Apabila dalam pelaksanaannya terjadi ketidakseimbangan pada sebuah fungsi, maka akan berpengaruh pada fungsi manajemen sumber daya manusia yang lain. Para profesional atau praktisi *human resource* dalam perusahaan telah menentukan fungsi dari manajemen sumber daya manusianya masing – masing. Hasibuan (2008) terdapat sebelas fungsi dari manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

a. Perencanaan

Pada tahap awal fungsi sumber daya manusia adalah melaksanakan perencanaan mengenai sumber daya manusia atau pekerja. Merencanakan tenaga kerja yang dibutuhkan atau karyawan perlu diperhatikan agar sesuai dengan spesialisasi yang diperlukan oleh perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia juga diperlukan supaya proses pencapaian tujuan perusahaan dilaksanakan secara efektif dan efisien.

b. Pengorganisasian

Fungsi ini dilakukan dengan merancang susunan dari berbagai posisi dalam organisasi atau perusahaan seperti jabatan, personalia dan berbagai faktor – faktor lainnya agar tercipta sinergitas dalam perusahaan.

c. Pengarahan

Pengarahan terhadap karyawan dilakukan dengan tujuan agar semua karyawan mau bekerja sama dalam proses pencapaian tujuan perusahaan bersamaan dengan tujuan karyawan itu sendiri.

d. Pengendalian

Aktivitas untuk mengontrol atau mengawasi tiap kinerja dari setiap karyawan maupun manajer untuk tetap berjalan pada kebijakan perusahaan pada pencapaian tujuan. Kegiatan pengendalian memiliki tujuan untuk meminimalisir terjadinya penyimpangan.

e. Pengadaan

Proses pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk memperoleh sumber daya manusia berupa karyawan yang sesuai dengan klasifikasi yang diperlukan oleh perusahaan

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan teoritis, teknis, dan membuat konsep serta sikap pekerja dengan pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan.

g. Kompensasi

Kompensasi merupakan balasan atau jasa bagi karyawan yang berprestasi. Balas jasa dapat berupa bonus, kenaikan gaji maupun promosi jabatan. Fungsi manajemen sumber daya manusia ini dapat dijadikan sebagai motivasi kerja untuk menaikkan kinerja karyawan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan fungsi yang sangat penting dalam fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk menyatukan kepentingan dari individu – individu tiap karyawan dan sumber daya manusia di perusahaan yang lain demi kepentingan perusahaan.

i. Pemeliharaan

Proses pemeliharaan merupakan aktivitas dalam rangka peningkatan dan pemeliharaan keadaan fisik, mental dan kelayakann pekerja supaya mereka nyaman bekerja sama dalam jangka waktu yang lama dalam pencapaian tujuan perusahaan serta kepuasan kerja karyawan.

j. Kedisiplinan

Aktivitas kedisiplinan melalui berbagai kebijakan yang diterapkan perusahaan menjadi hal yang cukup signifikan pada proses fungsi manajemen sumber daya manusia perusahaan. Kegiatan ini dilaksanakan untuk mengefektifkan proses meraih tujuan perusahaan.

k. Pemberhentian

Pemberhentian atau lebih dikenal dengan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan diperlukan jika karyawan sudah tidak memenuhi ketentuan yang diberlakukan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja juga dapat menjadi cambuk bagi karyawan lain untuk terus meningkatkan kapasitas dalam rangka mengembangkan suatu perusahaan yang ditempatinya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dipaparkan dapat ditarik kesimpulan fungsi sumber daya manusia mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian kegiatan kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang berbeda – beda akan manajemen sumber daya manusianya sesuai dengan orientasi perusahaan. Pada intinya tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberikan aturan kerja yang efektif dan efisien dengan produktivitas tinggi kepada organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Kasmir (2016) sebagai berikut.

a. Mempengaruhi

Pimpinan harus mampu untuk mempengaruhi seluruh karyawan untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan atau organisasi, melalui pemberian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

b. Memotivasi

Pimpinan harus mampu untuk memberikan dorongan atau menyemangati para anggotanya agar terus bergairah dalam bekerja. Motivasi diberikan oleh pimpinan tersebut seperti pemberian perhatian, pemberian penghargaan, hingga kenaikan pangkat kepada karyawan sehingga terdorong untuk melakukan tugas dengan baik.

c. Loyal

Pimpinan harus mampu membuat karyawan setia kepada perusahaan. Apabila karyawan setia kepada perusahaan maka karyawan akan senang dan betah bekerja di perusahaan dan tidak membongkar rahasia perusahaan.

d. Komitmen

Pimpinan harus mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen anggota dapat dilihat dari kepatuhan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

e. Kepuasan Kerja

Pimpinan harus mampu memberikan kepuasan kerja terhadap seluruh karyawannya, sehingga karyawan akan rajin terus bekerja. Kepuasan kerja karyawan sangat penting karena akan berdampak pada hal-hal lainnya, seperti motivasi kerja dan kinerja.

f. Kinerja

Pimpinan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena adanya karyawan yang mempunyai kinerja tinggi maka perusahaan akan mampu mewujudkan tujuannya secara optimal. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kemampuan, keahlian, kepuasan kerja, dan kepemimpinan.

g. Kesejahteraan

Pimpinan harus mampu memberikan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan dengan yang diberikan perusahaan lain sehingga motivasi, komitmen, loyalitas, kepuasan kerja, dan kinerja juga terus meningkat. Artinya bahwa karyawan yang kesejahteraan layak, wajar dan lebih baik dari perusahaan lain maka akan memberikan keuntungan lebih.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah mempengaruhi, memotivasi, menjadikan karyawan loyal pada perusahaan, menciptakan komitmen bagi perusahaan, kepuasan kerja, meningkatkan kinerja, dan meningkatkan kesejahteraan.

2.1.4 Pengertian Motivasi Kerja

a. Motivasi

Mathis dan Jackson (dalam Bangun, 2012) mengatakan motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan dalam mencapai tujuan. Motivasi dari Sunyoto (2013) merupakan kekuatan yang ada dalam seseorang, dan mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Kondalkar (dalam Hamali, 2016) mengatakan bahwa motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat dan disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seseorang untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan definisi dari motivasi yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan motivasi adalah hasrat, keinginan, dan kekuatan dalam diri seseorang yang disebabkan kebutuhan dan kemauan demi mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah divisi yang lebih spesifik dari motivasi. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. 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). Motivasi kerja adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang diinginkan perusahaan.

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.

2.1.5 Teori Motivasi Kerja

Pendapat Moorhead & Griffin (2013) akan teori – teori motivasi kerja sebagai berikut.

a. Teori Motivasi Prestasi McClelland

Teori ini membahas tentang bahwa manusia memiliki kemampuan untuk berprestasi di atas prestasi orang lain. Menurutnya, seseorang akan termotivasi untuk berprestasi jika mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang lebih berprestasi lebih dari orang lain. Kebutuhan tersebut dibagi dalam tiga kategori sebagai berikut.

1) Kebutuhan untuk Berprestasi (*Need for Achievement*)

Dorongan untuk unggul, mencapai sesuatu dalam kaitannya dengan seperangkat standar, dan berusaha untuk berhasil.

2) Kebutuhan untuk Berafiliasi (*Need for Affiliation*)

Keinginan untuk hubungan interpersonal yang harmonis.

3) Kebutuhan untuk Kekuasaan (*Need for Power*)

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku seperti yang kita inginkan.

b. Teori ERG dari Clayton Alderfer

Teori *Existence*, *Relatedness*, dan *Growth* yang biasa disingkat (ERG) merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan sebagai berikut.

1) *Existence Needs*

Kebutuhan yang berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan, seperti makanan, pakaian, gaji, keamanan kondisi kerja.

2) *Relatedness Needs*

Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dengan lingkungan kerja.

3) *Growth Needs*

Kebutuhan untuk hidup berkembang, hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.

2.1.6 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut Herzberg, dkk. (dalam Wirawan, 2013) sebagai berikut.

a. *Supervise*

Supervise atau yang biasa disebut atasan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karena dorongan dan perlakuannya kepada bawahannya mampu menjadi salah satu motivasi kerja.

b. Hubungan Interpersonal

Hubungan baik antar individu atau interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena apabila hubungan yang harmonis menjadikan seseorang termotivasi memberikan yang terbaik pada perusahaan dan nyaman akan perusahaan.

c. Kondisi kerja fiskal

Kondisi kerja fiskal pada faktor motivasi kerja berorientasi pada ekonomi atau keuangan perusahaan. Seseorang tentunya selalu berharap bisa bekerja pada sebuah perusahaan yang memiliki kondisi fiskal atau keuangan perusahaan yang stabil sehingga memotivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih baik.

d. Gaji

Gaji merupakan salah satu motivasi kerja bagi karyawan karena keinginan utama mereka memberikan upayanya kepada perusahaan adalah dengan diberi ganti dengan gaji yang sesuai.

e. Kebijakan dan praktik perusahaan

Kebijakan dan praktik perusahaan merujuk pada standar operasional perusahaan yang diharapkan karyawan sesuai dengan cara kerja mereka.

f. Benefit dan sekuritas pekerjaan

Benefit dalam motivasi kerja adalah beberapa keuntungan yang didapat karyawan saat bekerja di sebuah perusahaan. Hal yang lumrah didapat biasanya ilmu dan tambahan keahlian, koneksi yang semakin luas, dan pengalaman dalam bekerja. Sekuritas pekerjaan adalah tingkat keamanan individu saat melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan sebagai salah satu yang mampu memotivasi karyawan.

g. Motivasi sendiri

Motivasi sendiri merupakan faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras sehingga akan mendorong lebih banyak upaya.

h. Penyehat

Penyehat merupakan faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja.

2.1.7 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja, maka harus diturunkan dari berbagai teori motivasi kerja yang relevan. Indikator motivasi kerja menurut Hamzah (dalam Afifah & Musadieg, 2017) indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut.

- a. Tanggung jawab melaksanakan tugas, menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan tugas yang telah diberikan perusahaan.
- b. 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, merupakan sebuah stimulasi dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak monoton dan menantang bagi karyawan.

- d. 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, merupakan kebutuhan dasar agar karyawan lebih menyukai pekerjaannya.
- f. Selalu berusaha mengungguli orang lain, adalah sebuah dorongan untuk mencapai prestasi dengan menjadi yang terdepan dalam hasil pekerjaan.
- g. 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 apa yang dikerjakan
- j. 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, merupakan dorongan membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja dan dengan atasan atau supervisi.

Berdasarkan kondisi sebenarnya pada CV Surya Gemilang Motor Rambipuji, maka indikator yang digunakan dalam motivasi kerja adalah tanggung jawab melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dan target yang jelas, adanya umpan balik dari hasil kerjanya, memiliki rasa senang dalam bekerja, dan bekerja dengan ingin memperoleh insentif.

2.1.8 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman bekerja seseorang. Ketidakpuasan muncul saat harapan – harapan tidak terpenuhi. Kepuasan kerja punya banyak dimensi, seperti pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan dengan supervisi, dan kesempatan untuk maju (Mathis & Jackson, 2006). Kepuasan kerja disampaikan oleh Wether dan Davis (dalam Badriyah, 2015) 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. Apabila dalam pekerjaannya seseorang bisa bekerja secara individu atau berkelompok, terdapat variasi dalam pekerjaan, diikutsertakan dalam pengambilan keputusan, mendapat *feedback* dari apa yang dikerjakan dan rasa akan puas dalam bekerja. Secara umum, kepuasan kerja berpengaruh pada fisik dan mental serta kesejahteraan karyawan, karena itu kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan pada produktivitas, *turn over* karyawan, dan hubungan antar karyawan.

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. Seseorang yang tinggi kepuasan kerjanya akan berusaha semaksimal mungkin untuk perusahaannya, sehingga kinerja perusahaan dapat terjaga dan berkembang dengan baik.

2.1.9 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja dari Mangkunegara (dalam Widodo, 2015) terdiri dari enam poin sebagai berikut.

a. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini menjelaskan bahwa puas dan tidak puasnya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input* dan *outcome* dirinya dengan perbandingan *input outcome* karyawan lain. Jika perbandingan tersebut dirasa seimbang (*Equity*), maka karyawan tersebut akan merasa puas. Akan tetapi bila tidak seimbang akan menimbulkan dua kemungkinan, yaitu ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya dan sebaliknya, ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding.

b. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori perbedaan menjelaskan apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar dari apa yang diharapkan maka karyawan tersebut akan puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari apa yang diharapkan, akan menyebabkan karyawan tidak puas.

c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Multilment Theory*)

Teori pemenuhan kebutuhan adalah teori kepuasan kerja yang bergantung pada terpenuhinya atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi, maka makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan tersebut akan merasa tidak puas.

d. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Theory*)

Teori ini kepuasan kerja bukan hanya bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi karyawan sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok oleh para karyawan yang dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan lain dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

e. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori ini disampaikan oleh Herzberg. Teori ini menganjurkan kepuasan dan ketidakpuasan merupakan divisi dari kelompok variabel yang berbeda yaitu pemeliharaan dan pemuhasian. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi sekitar pekerjaan dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor yang mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai pemeliharaan. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk mengembangkan diri dan pengakuan.

f. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori ini menyatakan semakin besar kesesuaian antara harapan dan kenyataan maka semakin puas seseorang, begitupun sebaliknya.

2.1.10 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut bisa menyebabkan kepuasan kerja tinggi atau menjadikan ketidakpuasan pekerja. Dole dan Schoeder (dalam Indrasari, 2017) faktor kepuasan kerja dibagi menjadi dua, faktor intrinsik dan ekstrinsik.

a. Faktor Intrinsik

1) Pekerjaan yang diberikan perusahaan

Pekerjaan yang diberikan perusahaan sangat berpengaruh terhadap kondisi kepuasan karyawan, apabila pekerjaan yang diberikan sesuai ekspektasi karyawan maka kepuasan kerja akan mudah dicapai.

2) Peluang bagi profesional untuk berkembang

Saat karyawan merasa keadaan masa depannya dalam bekerja akan mengalami peningkatan maka akan menjadi salah satu faktor yang membuat kepuasan kerja tercapai karena salah satu keinginan manusia yang aktualisasi dan berkembang ke arah yang lebih baik.

b. Faktor Ektrinsik

1) Gaji

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

2) Dukungan dan kebijakan perusahaan

Dukungan perusahaan dan kebijakan adalah salah satu alasan karyawan bertahan di sebuah perusahaan.

3) Supervisi

Supervisi adalah dukungan yang diberikan oleh badan usaha terhadap pekerjanya.

4) Rekan kerja

Rekan kerja adalah faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan pegawai lain, baik yang sama atau yang berbeda jenis pekerjaannya.

5) Promosi jabatan

Promosi jabatan adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan lebih tinggi dengan fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar.

Faktor kepuasan kerja yang termasuk dalam penelitian ini adalah pekerjaan yang diberikan perusahaan, peluang bagi profesional untuk berkembang, gaji, supervisi, rekan kerja, dan promosi jabatan.

2.1.11 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu hal yang relatif. Alasan tersebut karena standar kepuasan kerja tiap karyawan akan berbeda satu dengan yang lain. Maka dari itu untuk mengetahui kepuasan kerja secara tepat ditakar dengan indikator – indikator. Widodo (2015) menjelaskan indikator – indikator untuk 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 pekerjanya.

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.

Kondisi perusahaan yang diteliti pada CV Surya Gemilang Motor Rambipuji menggunakan isi pekerjaan, kesempatan untuk maju, gaji, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan. Alasan pada indikator gaji dan insentif dan hanya ditulis gaji karena poin insentif sudah ada pada indikator variabel motivasi kerja, sehingga tidak terjadi tumpang tindih antar indikator masing-masing.

2.1.12 Pengertian Kinerja

Peran kinerja sangat besar andilnya dalam kehidupan sebuah perusahaan. Salah satu aset vital sumber daya manusia atau karyawan memberikan kinerjanya demi mewujudkan tujuan perusahaannya. Kinerja karyawan yang maksimal akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, begitu juga sebaliknya. 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).

Kesimpulan dari pembahasan tersebut bahwa kinerja karyawan adalah hasil capaian prestasi dari karyawan atas pekerjaan yang diberikan kepadanya demi mewujudkan visi misi perusahaan.

2.1.13 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Pendapat dari Robbins (dalam Maulana dkk., 2015) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut.

- a. Dasar – dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan, dan pembelajaran.

Asal biografis seseorang, kemampuan dalam merespon pekerjaan, dan pembelajaran yang pernah dienyamnya adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalani pekerjaannya.

- b. Nilai, sikap, dan kepuasan kerja.

Penilaian seseorang dan sikapnya dalam menanggapi pekerjaan sangat berpengaruh pada kinerjanya. Terutama apabila pekerjaan tersebut menimbulkan kepuasan atau ketidakpuasan kerja maka akan sangat mempengaruhi pekerjaannya.

- c. Komitmen

Komitmen merupakan keadaan seorang karyawan memihak perusahaan tertentu.

- d. Presepsi dan pengambilan keputusan individu

Presepsi dan pengambilan keputusan individu sangat berpengaruh pada kinerja seorang karyawan karena hal tersebut juga akan berpengaruh langsung pada perusahaan.

- e. Motivasi karyawan

Motivasi karyawan adalah proses dorongan atau menimbulkan gairah bagi karyawan sehingga mau memberikan yang terbaik bagi perusahaannya. Motivasi yang diberikan seperti motivasi kerja, motivasi akan permasalahan keluarga, motivasi secara kerohanian atau agama.

Dari penjelasan tersebut faktor yang mempengaruhi kinerja dan sesuai pada penelitian ini adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja.

2.1.14 Indikator Kinerja

Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atau dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif atau harapan kedepan daripada retrospeksi atau melihat kebelakang (Wibowo, 2011). Terdapat lima indikator variabel 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 kerjasama 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.

Berdasarkan penjelasan tersebut, indikator kinerja karyawan yang sesuai dengan kondisi CV Surya Gemilang Motor Rambipuji adalah isi pekerjaan, kualitas pekerjaan, kehadiran, kemampuan kerja sama, dan ketepatan waktu.

2.1.15 Pengertian Dealer

Dealer berasal dari kata *deal* yang dalam bahasa Indonesia memiliki arti kesepakatan. Kata *dealer* biasa digunakan untuk menunjukkan toko yang menjual mobil atau motor. Hal ini dapat dipahami karena *dealer* adalah suatu tempat untuk membuat kesepakatan antara barang dan harga. *Dealer* bisa disebut badan usaha atau perusahaan yang menyediakan pelayanan bagi masyarakat umum dengan fasilitas barang berupa motor atau mobil, jasa *service*, jasa pencucian, jual beli *sparepart*, dll. Pendapat Tjitono (2008) mengemukakan bahwa *dealer* atau *retailer* adalah perusahaan yang fungsi utamanya adalah menjual produk kepada konsumen akhir untuk pemakaian pribadi atau rumah tangga. Penekanan pada fungsi utama adalah *dealer* merupakan lembaga yang berdiri sendiri.

2.1.16 Fungsi-Fungsi Dealer

Fungsi *Dealer* menurut Groedu *International Consultant* sebagai berikut.

- a. Membantu dalam mendistribusikan atau memasarkan produk-produk dan *principal* atau *supplier* yang menjadi pemasuknya.
- b. Sebagai salah satu tempat atau wadah dalam melakukan sebuah kesepakatan dalam sebuah bisnis.

2.2 Keterkaitan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi kerja merupakan pembentuk sikap dan persepsi karyawan terhadap tugas atau kewajiban yang diberikan karyawan. Semakin besar motivasi

kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin besar kinerja karyawan yang diberikan karyawan. Mangkunegara (2005) menyatakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi dan faktor kemampuan. Hal ini didukung dengan adanya efektifitas dan efisiensi kerja karyawan agar motivasi karyawan dapat terjaga bahkan ditingkatkan. Hubungan motivasi kerja dan kinerja berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, dan Made Subudi (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Semakin baik motivasi yang diterima oleh pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Penelitian lain dilakukan oleh Pebri Fitri Antaka dan Nahiyah Jaidi (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan kereta PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta.

2.2.2 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja merupakan tolak ukur seorang karyawan suka dan bangga akan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor optimalisasi dalam kinerja karyawan. Semakin puas seorang karyawan akan pekerjaannya, maka semakin suka dan bangga karyawan pada pekerjaan tersebut dan menghasilkan kinerja yang optimal bagi kinerjanya. Menurut Sinambela (2016) kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Artinya seorang karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerjanya. Hubungan kepuasan kerja dan kinerja berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nasyadizi Nilamsar Noor, Kusdi Rahardjo, Ika Ruhana (2016) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya memberikan kesimpulan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) cabang Jawa Timur di Surabaya.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja

Motivasi kerja seorang karyawan yang tinggi akan berdampak pada rasa puasnya akan pekerjaannya sehingga meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh Yadewani (2004) yang menyatakan bahwa langkah terbaik dan faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan adalah memaksimalkan motivasi kerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu menurut Fadhil dan Mayowan (2018) karyawan akan memiliki kepuasan kerja jika dengan bekerja mereka mampu memiliki motivasi kerja. sehingga motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan tercapai, maka akan berpengaruh baik pada kinerja untuk perusahaan. Penelitian terdahulu yang sama membahas pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja dari M. Rifky Bagus Pratama, M. Al Musadieg, & Gunawan Eko N. (2017) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *Giant Mall Olympic Garden Malang*.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, sehingga dapat dijadikan dasar gambaran bagi peneliti saat ini, walaupun terdapat perbedaan subjek, objek, variabel penelitian dan metode analisis yang digunakan. Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam penelitian yang saat ini dikerjakan. Tujuannya adalah memperkaya teori dan mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja.

Tabel. 2.1 Penelitian Terdahulu

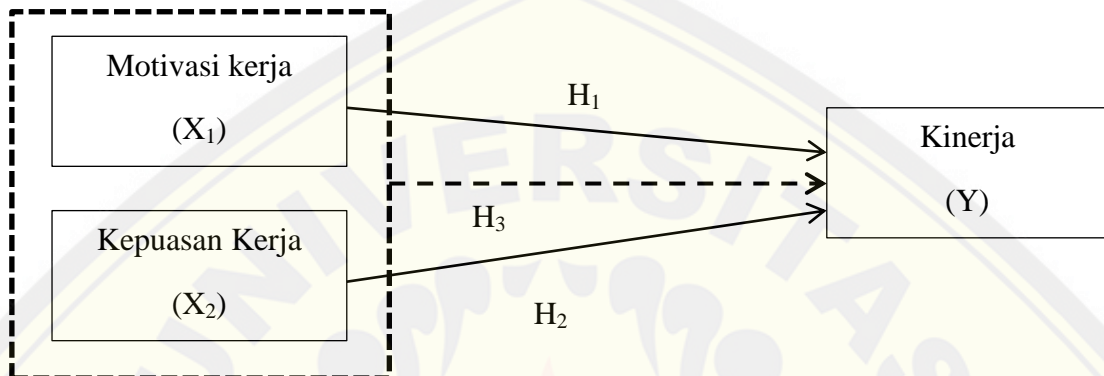
No.	Judul (Tahun)	Peneliti	Variabel	Jenis Penelitian	Teknik Analisis		Hasil
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(g)
1.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera (2018)	1. Achmad Fadhil 2. Yuniadi Mayowan	$X_1 =$ Motivasi Kerja $X_2 =$ Kepuasan Kerja $Y_1 =$ Kinerja	Kuantitatif	Regresi berganda	linier	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja.
2.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga (2016)	Reza Ahmadiansah	$X_1 =$ Motivasi kerja $X_2 =$ Kepuasan Kerja $Y =$ Kinerja	Kuantitatif	Regresi berganda	linier	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja.
3.	Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung (2013)	Ivonne A. S Sajangbati	$X_1 =$ Motivasi $X_2 =$ Disiplin $X_3 =$ Kepuasan Kerja $Y =$ Kinerja	Kuantitatif	Regresi berganda	linier	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
4. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Masa Kerja Pada PT. Deho <i>Canning Company</i> Bitung (2015)	Rudie Yobie Lumantow	$X_1 =$ Motivasi $X_2 =$ Kepuasan Kerja $X_3 =$ Masa Kerja $Y =$ Kinerja	Kuantitatif	Regresi linier berganda dan MRA	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja, masa kerja kurang memoderasi hubungan antara motivasi dan kinerja, masa kerja kurang memoderasi kepuasan kerja dan kinerja.	
5. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus (2012)	Rizka Afrisalia Nitasari	$X_1 =$ Motivasi Kerja $X_2 =$ Kepuasan Kerja $Y =$ Kinerja Karyawan	Kuantitatif	<i>Path analysis, purpose sampling.</i>	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh secara langsung.	
6. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Giant Hypermart Olympic Garden Malang (2017)	1. M. Rifky Bagus P. 2. M. Al Musadieg 3. Gunawan Eko N.	$X_1 =$ Motivasi Kerja $X_2 =$ Kepuasan Kerja $Y =$ Kinerja	Kuantitatif	Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja.	

Sumber : data diolah dari berbagai sumber oleh peneliti (2020).

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran yang menunjukkan hubungan variabel-variabel yang terdapat pada penelitian (Sugioyono, 2012). Penelitian ini meneliti variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut kerangka konseptual yang akan peneliti teliti.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan:

- a. \longrightarrow : Pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) antara variabel independen terhadap variabel dependen
- b. \dashrightarrow : Pengaruh secara simultan (bersamaan) antara variabel independen terhadap variabel dependen

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penulis memiliki hipotesis sebagai berikut.

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja secara parsial terhadap variabel kinerja
 H_a : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja secara parsial terhadap variabel kinerja
2. H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja secara parsial terhadap variabel kinerja
 H_a : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja secara parsial terhadap variabel kinerja
3. H_0 : Tidak Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi

kerja dan variabel kepuasan kerja secara simultan terhadap variabel kinerja

H_a : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja secara simultan terhadap variabel kinerja



BAB 3. METODELOGI PENELITIAN

Metode penelitian merupakan peranan yang penting dan menentukan dalam kegiatan penelitian karena metode penelitian adalah jalan atau cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan penelitian. Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

3.1 Rancangan 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. 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, hal ini diperkuat dengan pendapat Sangadji dan Sopiah (2010) bahwa tujuan penelitian asosiatif untuk melihat pengaruh dan seberapa besar pengaruh dari sebab akibat variabel penelitian.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Obyek penelitian yang dilakukan peneliti terletak pada CV Surya Gemilang Motor Rambipuji, Jalan Gajah Mada No. 49-51 Rambipuji, Jember, Jawa Timur 68152 (komplek pertokoan Gajah Mada Rambipuji). Peneliti mengagendakan penelitian dalam jangka waktu tiga bulan kedepan, terhitung mulai dari September 2019. Penelitian dimungkinkan bisa kurang atau lebih dari estimasi waktu tersebut.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek 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 obyek atau subyek yang dipelajari, akan tetapi seluruh karakteristik sifat yang dimiliki oleh obyek maupun subyek tersebut. Populasi yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah karyawan divisi *marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji sejumlah 41 karyawan.

3.3.2 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.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang bisa diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi dan penjelasan serta dinyatakan dalam bilangan atau berbentuk angka. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini berkaitan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari dua macam. Sumber data tersebut diuraikan sebagai berikut.

a. Data Primer

Sumber data primer adalah informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel penelitian yang diteliti (Sekaran, 2006). Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam, yaitu sebagai berikut.

- 1) Data kualitatif, bersifat tidak terstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam. Data ini diperoleh langsung dari CV Surya Gemilang Motor seperti gambaran umum perusahaan dan informasi lainnya yang menunjang penelitian ini.
- 2) Data kuantitatif, bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh langsung dari CV Surya Gemilang Motor.

b. Data sekunder

Sumber data sekunder adalah informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada seperti dari dokumentasi perusahaan, dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian, jurnal, dan penelitian terdahulu.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Observasi

Menurut Arikunto (2010) observasi merupakan pengamatan yang meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh panca indra. Teknik pengumpulan data dengan observasi biasa dilakukan untuk penelitian yang meneliti tentang perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan apabila responden yang diamati tidak terlalu besar.

b. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan pengumpulan data dan informasi dengan menggunakan literatur seperti buku-buku dan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel yang diteliti.

c. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan untuk mengetahui hal-hal dari responden lebih mendalam. Wawancara biasa dilakukan dengan tatap muka.

d. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016). Kuesioner dilakukan untuk memperoleh jawaban responden atas variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan pada penelitian ini tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja divisi *marketing* CV Surya Gemilang Motor. Variabel yang digunakan terdiri dari variabel independen (bebas) dan dependen (terikat). Variabel independen merupakan variabel penyebab dan penentu dari variabel dependen. Variabel ini juga sering disebut variabel bebas. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Variabel bebas pada penelitian ini adalah motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2), serta variabel terikatnya yaitu kinerja (Y). Adapun variabel-variabelnya sebagai berikut.

a. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi kerja menurut Pamela & Oloko (2015) adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Kunci sukses CV Surya Gemilang Motor Rambipuji dapat diwakili dengan indikator-indikator motivasi

kerja menurut pendapat Hamzah (dalam Afifah & Musadieg, 2017) sebagai berikut.

1) Tanggung Jawab Melaksanakan Tugas

Merupakan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan tugas yang telah diberikan perusahaan.

2) Melaksanakan Tugas dengan Target yang Jelas

Menjelaskan bahwa karyawan bekerja sesuai target dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

3) 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.

4) Memiliki Rasa Senang dalam Bekerja

Merupakan kebutuhan dasar agar karyawan lebih menyukai pekerjaannya.

5) Bekerja dengan Ingin Memperoleh Insentif

Menunjukkan bahwa karyawan merasa termotivasi kerjanya apabila perusahaan memberikan insentif pada karyawan.

b. Variabel Kepuasan Kerja as (X_2)

Kepuasan kerja adalah cara pandang seseorang, baik positif maupun negatif tentang pekerjaannya (Siagian dalam Widodo, 2015). Berdasarkan pendapat Widodo (2015) indikator-indikator yang mampu mewakili kepuasan kerja pada CV Surya Gemilang Motor sebagai berikut.

1) Isi Pekerjaan

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.

2) Supervisi

Supervisi adalah dukungan yang diberikan oleh badan usaha terhadap pekerjaannya.

3) Kesempatan untuk Maju

Merupakan ada dan tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

4) Gaji

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

5) Rekan kerja

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

6) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan adalah keadaan tempat kerja dimana pegawai melakukan pekerjaannya.

c. Variabel Kinerja (Y)

Hasibuan (2010) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan pendapat Bangun (2012) berikut merupakan indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja.

1) Jumlah Pekerjaan

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

2) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam sebuah perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3) Kehadiran

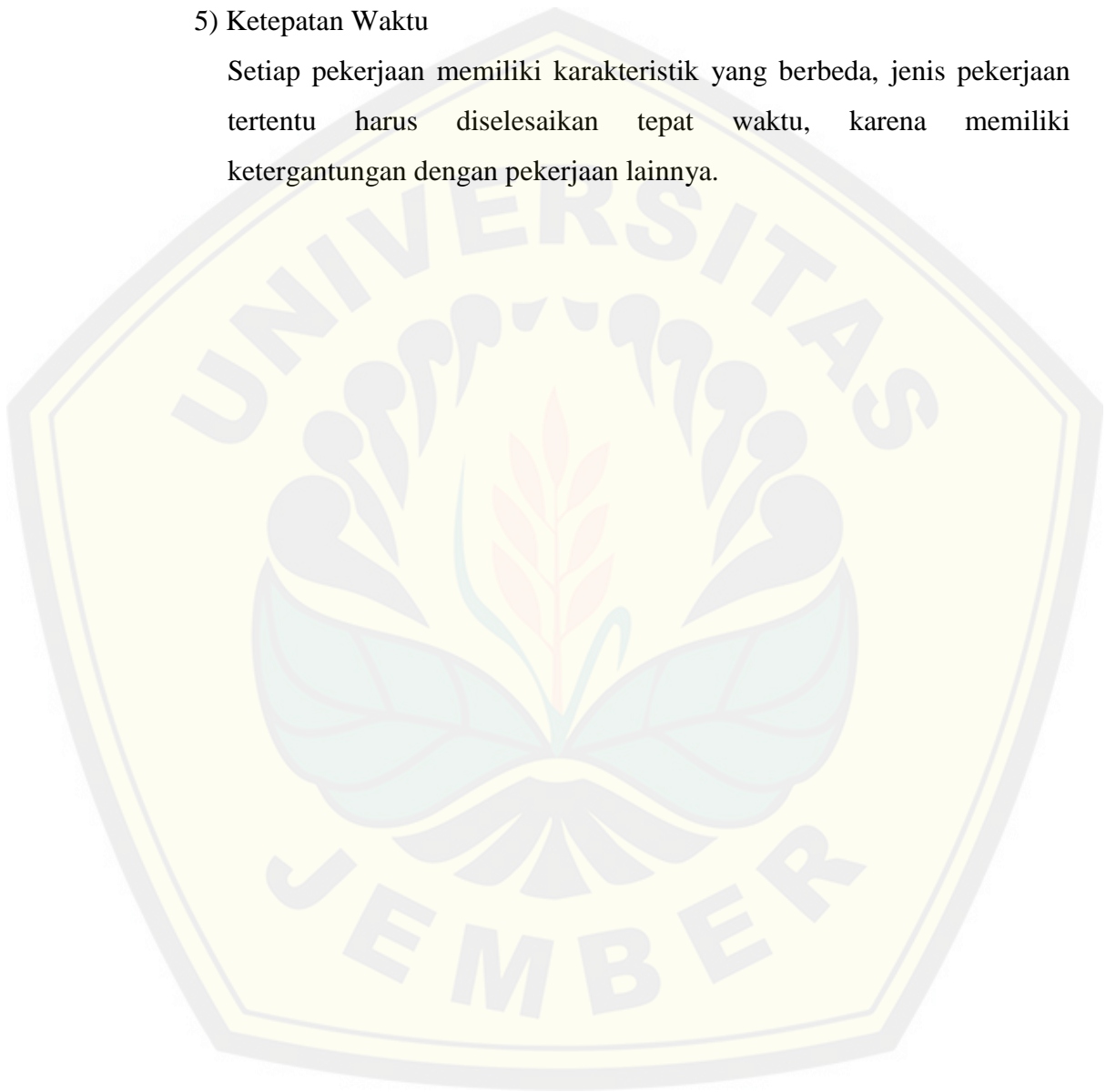
Jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan yang ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

4) Kemampuan kerjasama

Jenis pekerjaan tertentu mungkin baru diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan. Maka dari itu tiap karyawan dituntut untuk mampu bekerja dalam kelompok atau tim.

5) Ketepatan Waktu

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



Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Indikator	Item	Teori / Konsep
(a)	(b)	(c)	(d)
Motivasi Kerja (X_1) Adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup (Pamela dan Oloko, 2015)	a. Tanggung jawab melaksanakan tugas	1) Memiliki rasa tanggung jawab akan pekerjaannya 2) Melaksanakan aturan yang telah disepakati dalam perusahaan 3) Berani menerima sanksi apabila melanggar ketentuan perusahaan	Hamzah (dalam Afifah & Musadieg, 2017)
	b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	1) Diberi tugas yang mampu karyawan mengerti 2) Mampu mencapai target perusahaan yaitu penjualan 9 unit motor perbulan.	
	c. Umpan balik atas hasil kerja	1) Mengerti apakah pekerjaan sudah terselesaikan dengan benar atau tidak 2) Mendapat respon atas hasil pekerjaannya dari atasan 3) Berharap memperoleh perhatian dari atasannya saat bekerja	
	d. Rasa senang dalam bekerja	1) Merasa senang bekerja di bidang yang digeluti sekarang 2) Karyawan merasa nyaman bekerja di perusahaan	
	e. Bekerja ingin memperoleh insentif	1) Memperoleh insentif setiap dari penjualan 2) Insentif yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	
Kepuasan Kerja (X_2) adalah adalah cara pandang seseorang, baik positif maupun negatif tentang pekerjaannya (Siagian dalam Widodo, 2015).	a. Isi Pekerjaan	1) Kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki karyawan 2) Kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki karyawan meningkatkan kepuasan kerjanya	Widodo (2015)
	b. Supervisi	1) Supervisi memberikan dukungan solusi saat terjadi kendala kerja pada karyawan 2) Karyawan merasa puas dengan supervisi	
	c. Kesempatan maju	1) Adanya kesempatan promosi jabatan yang diberikan pada setiap karyawan sesuai prosedur yang ada 2) Pelatihan yang diberikan perusahaan memberikan peluang untuk pengembangan karir	
	d. Gaji	1) Kelayakan akan pendapatan yang diterima sesuai pekerjaan yang dibebankan 2) Pendapatan yang diberikan tepat tanggal 1	

(a)	(b)	(c)	(d)
	f. Rekan kerja	1) Hubungan rekan kerja yang harmonis 2) Rekan kerja yang saling membantu	Widodo (2015)
	g. Kondisi pekerjaan	1) Fasilitas kerja yang memadahi 2) Lingkungan kerja yang aman	
Kinerja (Y) merupakan hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2010)	a. Jumlah pekerjaan	1) Mampu menyelesaikan <i>mapping</i> segmentasi wilayah 2) Mampu mencapai prospek mingguan	Bangun (2012)
	b. Kualitas pekerjaan	1) Bekerja sesuai standar operasional perusahaan 2) Memiliki pengetahuan yang luas akan produk yang ia jual 3) Mampu menyampaikan keseluruhan tentang produk yang dijual kepada calon pembeli 4) Mampu bernegosiasi dengan calon pembeli 5) Melayani pembeli dengan sangat baik	
	c. Kehadiran	1) Mengikuti apel pagi setiap hari kerja 2) Tidak meninggalkan kantor pada jam kerja, kecuali kepentingan pekerjaan 3) Presensi menentukan kinerja karyawan	
	d. Kemampuan kerja sama	1) Mampu bekerja dalam tim dengan baik 2) Menjalin hubungan baik sesama karyawan di luar tim	
	e. Ketepatan waktu	1) Mampu menyelesaikan kelengkapan surat pasca penjualan sesuai waktu 2) Mampu menyelesaikan distribusi unit dengan tepat waktu	

Sumber: data diolah dari berbagai sumber oleh peneliti (2019).

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan skala *likert* dalam pengukuran data. Pendapat Sugiyono (2017) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Inti penelitian, fenomena sosial yang telah ditetapkan oleh peneliti disebut variabel penelitian. Variabel yang dijabarkan dengan skala *likert* akan menghasilkan indikator variabel, kemudian indikator tersebut akan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan maupun pernyataan. Skala ini memberikan penjabaran yang nantinya harus dijawab responden atas pertanyaan yang telah disediakan. Jawaban setiap indikator memiliki poin tertinggi hingga terendah. Pilihan jawaban responden yang disediakan peneliti mengacu pada penggunaan skala likert yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang berupa kata – kata menurut Sugiyono (2017) sebagai berikut.

Tabel 3.2 Skala Pengukuran

No.	Kategori Jawaban	Skor
1.	Sangat benar/ selalu	(SB) 4
2.	Benar/ sering	(B) 3
3.	Tidak benar/kadang-kadang	(TB) 2
4.	Sangat tidak benar / tidak pernah	(STB) 1

Sumber : data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 3.2 terdapat 4 skala yang dipaparkan. Perkembangan terkini menurut Sujarweni (2016) skala *likert* banyak dimodifikasi menjadi 4 titik dengan tujuan menghilangkan pilihan jawaban netral. Hal ini diperkuat dengan pendapat 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.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017). Hasil statistik deskriptif dalam penelitian ini disajikan dalam tabel yang dibedakan berdasarkan nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata, dan standar deviasi.

3.8.2 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2016). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya sebuah instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian kuesioner menggunakan *pearson correlation* yaitu dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan skor totalnya. Jika nilai korelasi (rhitung) lebih besar dari rtabel maka item kuesioner tersebut dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya

b. 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* $> 0,06$ maka variabel tersebut tergolong reliabel.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah data yang diteliti peneliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Analisis statistik dilakukan dengan uji statistik Kolmogorov Sminov (Sugiyono, 2012). Pedoman pengambilan keputusan tentang data tersebut dapat dilihat sebagai berikut.

- 1) Bila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- 2) Bila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan pendapat Ghozali (2011) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebasnya dan untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai $VIF < 10$ dan *tolerance* lebih dari 0,1 maka model regresi terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui variabel pengganggu dalam persamaan regresi saat mempunyai varian yang sama atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan uji *spearman rho*. Menurut Prayitno (2010) bahwa tidak terjadi heterokedastisitas apabila *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansin $> 0,05$.

3.8.4 Analisis Regresi

Analisis regresi yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan analisis linier berganda. Analisis linier berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Regresi linier berganda digunakan saat terdapat lebih dari satu variabel bebas.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan divisi *marketing* CV Surya Gemilang Motor maka persamaan analisis linier berganda sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = variabel terikat atau variabel kinerja
a = konstanta
b₁ = koefisien regresi variabel motivasi kerja atau variabel bebas
b₂ = koefisien regresi variabel kepuasan kerja atau variabel bebas
X₁ = motivasi kerja
X₂ = kepuasan kerja

3.8.5 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Ghozali, 2007). Priyanto (2012) mengemukakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikan atau kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ dengan kriteria nilai signifikansi $\alpha < 0,05$ dan β dengan arah positif, maka hipotesis diterima, dan berlaku sebaliknya.

b. Uji F

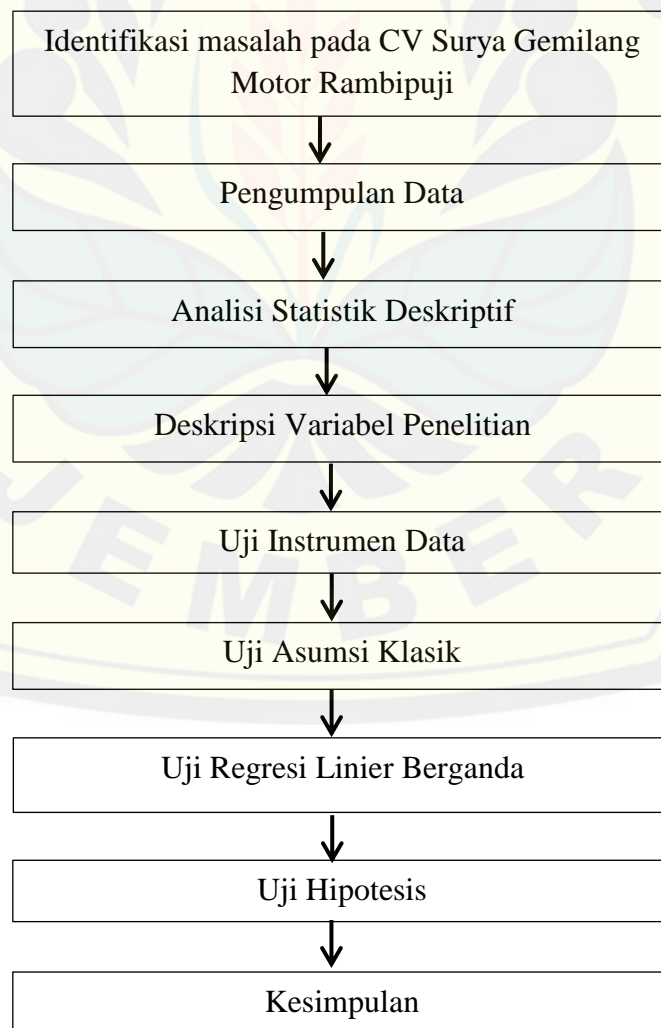
Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi menggunakan 0,05 (Priyanto, 2012). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka koefisien jalur dapat diterima dengan tingkat kepercayaan untuk pengujian hipotesis adalah 95% atau $\alpha = 0,05$.

c. Koefisien Determinan

Interpretasi terhadap R^2 sama dengan interpretasi koefisien determinasi pada analisis regresi. Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah



5.2 Saran

Saran yang dapat peneliti sampaikan sebagai berikut.

5.2.1 Bagi Perusahaan

- a. Penulis menyarankan kepada CV Surya Gemilang Motor Rambipuji untuk menjaga dan meningkatkan motivasi kerja divisi *marketing*nya dengan memberikan bentuk motivasi kerja yang lain, hal ini karena penelitian ini dihasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian motivasi kerja lain seperti memberikan tunjangan hari raya, adanya asuransi tenaga kerja, sistem pemberian *reward* yang memotivasi kerja karyawan, dan insentif pada kelompok yang mampu mencapai target bulanan kelompok.
- b. Perlu adanya peningkatan dan pengelolaan kepuasan kerja karyawan yang menjadi pendorong pekerja dalam bekerja, hal ini dapat dilakukan dengan promosi jabatan secara berkala dan memperbaiki hubungan antar tim atau rekan kerja.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya meneliti variabel – variabel bebas lainnya untuk mengetahui indikator-indikator yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan demi menyempurnakan hasil penelitian. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah sampel dengan wilayah penelitian yang lebih luas agar hasil penelitian dapat dijadikan perbandingan pada penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah T. & M. A. Musadieq. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang*. 47(1).
- Ahmadiansah, R. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *Jurnal Komunikasi Universitas KSW*. 1(2).
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. Bandung: CV Pustaka.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Damayanti, dkk. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. (2)75.
- Etta Mamang Sangadji, Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesebelas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akasara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Indrasari, M. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Juniari dkk. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 4(11).
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lumantow, R.Y. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Masa Kerja Pada PT. Deho Canning Company Bitung. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado*. 3(1).
- Lusri L. & H. Siagian. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya*. Universitas Kristen Petra. 5(1).
- Mahardika, dkk. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. *Jurnal Administrasi*.
- Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martono, Nanang. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif : Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H.. 2006. *Human Resource Manajemen*. Jakarta: Salemba.
- Maulana, F. H. dkk. 2015. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Admnistrasi Bisnis*. 22(1).

- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Penerbit Raja Grafindo Persada. Surabaya.
- Moorhead, G. & R. W. Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Natsir, M. & Wulandari, S. C.. 2019. *Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif Cetakan Keempat*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Noor,dkk. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Universitas Brawijaya. 31(1).
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pamela, A.O. & Oloko. 2015. Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial Banks in Kenya: A Case Study Oof Kenya Commercial Bank in Migori Country. *Journal of Human Resource Studies*. 5(2).
- Pebri F. & Jaidi. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*. Hal 647.
- Pratama, B.R.M, Mohammad Al M., Gunawan Eko N. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Giant Hypermart Olympic Garden Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang*. 47(1).
- Prayitno, Duwi.2010. *Trik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*. Yogyakarta : Gaya Media.

- Rahayu, W. K. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Ekonomia Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda*.
- Robbins, SP. & Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sajangbati,A.S.I. 2013. Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado*. 1(4).
- Salidi, Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 1*, Jakarta : Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siregar, Syotian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif (Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS)*. Jakarta: Preanamedia Group.
- Sondang, S.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sujarweni, V. W. 2016. *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulistiyani, A. T. & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Supriyanti, A. & M. Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-MALIKI PRESS.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tjitono, Fandy. 2008. *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: ANDI.

Tjuju, Y. & Suwanto. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Umar, H. 2011. Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 10(2).

Viandhy, O. A. & Ririn T. R. 2014. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Niat Ulang dengan Menggunakan Produk yang Lain Melalui Kepercayaan Nasabah Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Boulevard di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Universitas Airlangga*. 1(8).

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widodo, Joko. 2011. *Analisis Kebijakan Publik: Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik*. Malang: Bayu Media.

Widodo, E.S. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar.

Wirawan. 2013. *Kepemimpinan : Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Perkasa.

Yadewani D. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Thoriq Multi Mandiri*. Universitas Andalas Padang.

AISI. Tanpa Tahun. Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia. <https://www.groedu.wordpress.com/management-consultant>. [diakses pada 07 November 2019].

Junaidi. 2010. Titik Persentase Distribusi F Probabilita = 0,05. <https://junaidichaniago.files.wordpress.com/2010/04/tabel-f-0-05.pdf> [diakses pada 16 Februari 2020].

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian**Kuesioner Penelitian****Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada Divisi *Marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji**

Kepada

Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/i Responden

Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada Divisi *Marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji, guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan program S1 di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, peneliti mohon dengan hormat kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/i Responden untuk memberikan informasi dengan menjawab daftar pertanyaan yang berkaitan dengan topik penelitian yang saya ajukan.

Identitas serta informasi yang Bapak/ Ibu/ Saudara/i Responden berikan akan saya jami kerahasiaannya dan hasilnya semata-mata untuk kepentingan penelitian skripsi. Demikian yang dapat peneliti sampaikan, terimakasih atas kesediaan dan kerjasama Bapak/ Ibu/ Saudara/i Responden yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,

Rahma Rizki Umami

NIM 160910202030

1. Identitas Responden

Nomor Responden :(Diisi Peneliti)

Nama :

Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan

*) coret yang tidak perlu

Usia :

Jabatan :

Pendidikan Terakhir : a. SD

b. SMP

c. SMA

d. Diploma dibidang.....

e. SI dibidang.....

*) lingkari pada divisi yang sesuai

Lama Masa Bekerja :

Berikan tanda centang (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu dalam 3 bulan terakhir.

Keterangan alternatif jawaban :

SB = Sangat Benar

B = Benar

TB = Tidak Benar

STB = Sangat Tidak Benar

DAFTAR KUESIONER

Variabel Motivasi Kerja (X₁)

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		SB	B	TB	STB
1.	Apakah Bapak/Ibu memiliki rasa tanggung jawab akan pekerjaan yang diberikan CV Surya Gemilang Motor Rambipuji ?				
2.	Apakah Bapak/Ibu melaksanakan aturan yang telah disepakati di CV Surya Gemilang Motor Rambipuji ?				
3.	Apakah Bapak/Ibu berani menerima sanksi apabila melanggar ketentuan CV Surya Gemilang Motor Rambipuji ?				
4.	Apakah Bapak/Ibu mengerti dengan tugas yang diberikan CV Surya Gemilang Motor Rambipuji ?				
5.	Dalam 3 bulan terakhir, apakah Bapak/Ibu bisa mencapai target penjualan 9 unit motor setiap bulannya ?				
6.	Apakah Bapak/Ibu mengerti apabila pekerjaannya sudah terlaksana dengan benar atau tidak ?				
7.	Apakah Bapak/Ibu mendapat respon dari atasan atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan ?				
8.	Pada saat bekerja, apakah Bapak/Ibu berharap mendapat perhatian dari atasan?				
9.	Apakah Bapak/Ibu merasa senang bekerja di CV Surya Gemilang Motor Rambipuji ?				
10.	Apakah Bapak/Ibu merasa nyaman bekerja di CV Surya Gemilang Motor Rambipuji ?				
No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			

		SB	B	TB	STB
11.	Apakah Bapak/Ibu memperoleh insentif dari pekerjaan yang diberikan perusahaan ?				
12.	Apakah Bapak/Ibu mendapatkan insentif sesuai dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan?				

Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		SB	B	TB	STB
1.	Apakah pekerjaan Bapak/Ibu saat ini sesuai dengan keterampilan yang dimiliki ?				
2.	Apakah kesesuaian pekerjaan saat ini dengan keterampilan yang dimiliki meningkatkan kepuasan kerja Bapak/Ibu?				
3.	Apakah supervisi memberikan dukungan solusi saat terjadi kendala dalam pekerjaan Bapak/Ibu?				
4.	Apakah Bapak/Ibu merasa puas akan kepemimpinan supervisi ?				
5.	Menurut Bapak/Ibu, apakah ada kesempatan promosi jabatan yang diberikan perusahaan selalu sesuai prosedur yang ada ?				
6.	Apakah dengan pelatihan pelatihan yang diberikan perusahaan akan memberikan pengembangan karir Bapak/Ibu ?				
7.	Apakah pendapatan yang diberikan perusahaan layak atas beban yang diberikan kepada Bapak/Ibu?				
8.	Apakah pendapatan yang diberikan perusahaan diberikan tepat tanggal ?				
No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			

		SB	B	TB	STB
9.	Apakah Bapak/Ibu memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja di kantor ?				
10.	Apakah antar rekan kerja Bapak/Ibu saling membantu dalam pekerjaan ?				
11.	Apakah fasilitas kerja yang diberikan CV Surya Gemilang Motor memadai (meja kantor, kursi kantor, kamar mandi, tempat ibadah,wifi, dll) ?				
12.	Apakah lingkungan kantor Bapak/Ibu aman?				

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		SB	B	TB	STB
1.	Apakah Bapak/Ibu mampu menyelesaikan <i>mapping</i> segmentasi wilayah dengan tepat waktu ?				
2.	Apakah Bapak/Ibu bisa mencapai paket prospek mingguan (10 Prospek, 3 Hot Prospek, dan 1 Deal) ?				
3.	Apakah Bapak/Ibu bekerja sesuai SOP yang telah ditetapkan perusahaan ?				
4.	Apakah Bapak/Ibu memiliki pengetahuan yang luas akan produk yang akan dijual?				
5.	Apakah Bapak/Ibu mampu menyampaikan keseluruhan tentang produk kepada calon pembeli ?				
6.	Apakah Bapak/Ibu mampu melakukan negosiasi dengan calon pembeli ?				
7.	Apakah Bapak/Ibu melayani pembeli dengan sangat telaten ?				
No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban			

		SB	B	TB	STB
8.	Apakah Bapak/Ibu mengikuti apel setiap pagi ?				
9.	Apakah Bapak/Ibu tidak pernah meninggalkan kantor pada jam kerja kecuali ada tugas lapangan ?				
10.	Apakah Bapak/Ibu tau bahwa presensi menentukan kinerja karyawan ?				
11.	Apakah Bapak/Ibu mampu bekerja dalam tim dengan baik ?				
12.	Apakah Bapak/Ibu menjalin hubungan baik dengan sesama karyawan di luar tim ?				
13.	Apakah Bapak/Ibu mampu menyelesaikan urusan surat pasca penjualan (BBKB STNK) sesuai waktu yang ditetapkan ?				
14.	Apakah Bapak/Ibu mampu melakukan distribusi unit dalam kurun sesuai dengan ketentuan perusahaan ?				

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden

VARIABEL MOTIVASI KERJA (X1)													
No. Responden	Item Pertanyaan												Total Skor
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	
1	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	36
2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
6	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	32
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47
8	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	40
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
10	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	39
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
12	2	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	41
13	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	34
14	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	40
15	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	44
16	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	39
17	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	41
18	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	40
19	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	41
20	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	43
21	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	41
22	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	40
23	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	39
24	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	38
25	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	41
26	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	39
27	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	44
28	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	43
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37
30	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	41
31	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	32
32	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	33
33	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	38
34	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	39
35	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	36
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
37	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
38	3	4	3	4	2	4	3	3	3	2	2	3	36
39	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	37
40	3	3	4	4	2	3	2	3	3	2	2	3	34
41	2	2	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	36
TOTAL	139	130	135	134	122	135	128	135	127	135	134	137	1591

VARIABEL KEPUASAN KERJA (X2)													
No. Responden	Item Pertanyaan												Skor Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37
2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	41
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	34
4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	34
5	2	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	39
6	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35
7	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	36
8	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	45
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
10	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	36
11	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	38
12	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	36
13	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	32
14	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	40
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
16	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	44
17	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	38
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
19	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	38
20	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	34
21	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	35
22	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	37
23	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	37
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37
26	2	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	39
27	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	36
28	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	34
29	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	35
30	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	36
31	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
32	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	35
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
34	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	33
35	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	44
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37
37	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	41
38	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	42
39	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	44
40	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	39
41	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	40
TOTAL	117	130	135	135	111	125	125	128	129	132	141	139	1547

VARIABEL Y KINERJA															
No. Responden	Item Pertanyaan														Skor Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	
1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	43
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	42
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	44
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	42
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	43
6	3	3	4	3	4	4	2	4	3	2	3	3	3	4	45
7	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	46
8	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	48
9	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	51
10	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	45
11	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	46
12	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	47
13	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	36
14	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	50
15	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	48
16	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	51
17	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	44
18	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	49
19	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	48
20	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	51
21	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	48
22	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	45
23	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	2	3	45
24	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	47
25	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	49
26	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	49
27	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	47
28	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	48
29	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	44
30	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	45
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	43
32	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	39
33	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	50
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	44
35	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	47
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	53
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55
38	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	46
39	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	46
40	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	45
41	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	49
TOTAL	131	136	138	146	136	146	128	138	130	132	133	139	132	138	1903

Lampiran 3. Uji Statistik Deskriptif

Notes		
Output Created		14-FEB-2020 12:16:02
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	41
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	All non-missing data are used.
Syntax		DESCRIPTIVES VARIABLES=TOTAL_X 1 TOTAL_X2 TOTAL_Y /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Resources	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,10

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MOTIVASI KERJA	41	32	48	38,80	3,913
KEPUASAN KERJA	41	32	48	37,73	3,543
KINERJA	41	36	55	46,41	3,605
Valid N (listwise)	41				

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	MOTIVASI KERJA
X1.1	Pearson Correlation	1	,460**	,025	,056	,138	,286	,160	,308	,235	,020	,042	,116	,429**
	Sig. (2-tailed)		,003	,878	,727	,389	,070	,317	,050	,139	,903	,795	,472	,005
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.2	Pearson Correlation	,460**	1	,445**	,378*	,145	,302	,374*	,161	,262	,068	-,060	,140	,522**
	Sig. (2-tailed)	,003		,004	,015	,366	,055	,016	,316	,098	,672	,709	,383	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.3	Pearson Correlation	,025	,445**	1	,563**	,304	,283	,147	,217	,237	,113	,202	,175	,528**
	Sig. (2-tailed)	,878	,004		,000	,053	,073	,358	,172	,136	,481	,205	,273	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.4	Pearson Correlation	,056	,378*	,563**	1	,164	,230	-,033	,070	,165	,061	,004	,117	,384*
	Sig. (2-tailed)	,727	,015	,000		,305	,147	,836	,665	,303	,706	,982	,466	,013
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.5	Pearson Correlation	,138	,145	,304	,164	1	,500**	,365*	,279	,442**	,469**	,501**	,366*	,722**
	Sig. (2-tailed)	,389	,366	,053	,305		,001	,019	,077	,004	,002	,001	,019	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.6	Pearson Correlation	,286	,302	,283	,230	,500**	1	,370*	,259	,201	,355*	,481**	,541**	,726**
	Sig. (2-tailed)	,070	,055	,073	,147	,001		,017	,102	,206	,023	,001	,000	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.7	Pearson Correlation	,160	,374*	,147	-,033	,365*	,370*	1	,047	,211	,576**	,413**	,212	,576**
	Sig. (2-tailed)	,317	,016	,358	,836	,019	,017		,770	,185	,000	,007	,183	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.8	Pearson Correlation	,308	,161	,217	,070	,279	,259	,047	1	,294	,173	,318*	,076	,484**
	Sig. (2-tailed)	,050	,316	,172	,665	,077	,102	,770		,062	,278	,042	,636	,001
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.9	Pearson Correlation	,235	,262	,237	,165	,442**	,201	,211	,294	1	,122	,251	,213	,545**
	Sig. (2-tailed)	,139	,098	,136	,303	,004	,206	,185	,062		,447	,114	,181	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.10	Pearson Correlation	,020	,068	,113	,061	,469**	,355*	,576**	,173	,122	1	,567**	,213	,581**
	Sig. (2-tailed)	,903	,672	,481	,706	,002	,023	,000	,278	,447		,000	,180	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.11	Pearson Correlation	,042	-,060	,202	,004	,501**	,481**	,413**	,318*	,251	,567**	1	,369*	,639**
	Sig. (2-tailed)	,795	,709	,205	,982	,001	,001	,007	,042	,114	,000		,018	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X1.12	Pearson Correlation	,116	,140	,175	,117	,366*	,541**	,212	,076	,213	,213	,369*	1	,528**
	Sig. (2-tailed)	,472	,383	,273	,466	,019	,000	,183	,636	,181	,180	,018		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	,429**	,522**	,528**	,384*	,722**	,726**	,576**	,484**	,545**	,581**	,639**	,528**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,013	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	KEPUASAN KERJA
X2.1	Pearson Correlation	1	,132	,229	,312*	,610**	,369*	,328*	,325*	,080	,211	,183	,336*	,630**
	Sig. (2-tailed)		,412	,151	,047	,000	,018	,037	,038	,621	,185	,252	,032	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.2	Pearson Correlation	,132	1	,273	,642**	,335*	,255	-,149	,317*	,199	,149	,226	,109	,527**
	Sig. (2-tailed)	,412		,085	,000	,032	,108	,354	,043	,212	,354	,154	,496	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.3	Pearson Correlation	,229	,273	1	,529**	,381*	-,071	,341*	,345*	,160	,436**	,467**	,474**	,647**
	Sig. (2-tailed)	,151	,085		,000	,014	,657	,029	,027	,318	,004	,002	,002	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.4	Pearson Correlation	,312*	,642**	,529**	1	,466**	,173	,059	,442**	,160	,436**	,368*	,365*	,723**
	Sig. (2-tailed)	,047	,000	,000		,002	,280	,716	,004	,318	,004	,018	,019	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.5	Pearson Correlation	,610**	,335*	,381*	,466**	1	,226	,363*	,312*	,162	,431**	,302	,290	,734**
	Sig. (2-tailed)	,000	,032	,014	,002		,154	,020	,047	,311	,005	,055	,066	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.6	Pearson Correlation	,369*	,255	-,071	,173	,226	1	,279	,177	,094	-,059	,115	,025	,374*
	Sig. (2-tailed)	,018	,108	,657	,280	,154		,078	,267	,558	,714	,475	,877	,016
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.7	Pearson Correlation	,328*	-,149	,341*	,059	,363*	,279	1	,322*	,109	,242	,133	,424**	,469**
	Sig. (2-tailed)	,037	,354	,029	,716	,020	,078		,040	,497	,127	,408	,006	,002
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.8	Pearson Correlation	,325*	,317*	,345*	,442**	,312*	,177	,322*	1	,348*	,204	,147	,368*	,626**
	Sig. (2-tailed)	,038	,043	,027	,004	,047	,267	,040		,026	,201	,358	,018	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.9	Pearson Correlation	,080	,199	,160	,160	,162	,094	,109	,348*	1	,238	,147	,079	,378*
	Sig. (2-tailed)	,621	,212	,318	,318	,311	,558	,497	,026		,134	,359	,623	,015
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.10	Pearson Correlation	,211	,149	,436**	,436**	,431**	-,059	,242	,204	,238	1	,439**	,421**	,580**
	Sig. (2-tailed)	,185	,354	,004	,004	,005	,714	,127	,201	,134		,004	,006	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.11	Pearson Correlation	,183	,226	,467**	,368*	,302	,115	,133	,147	,147	,439**	1	,458**	,575**
	Sig. (2-tailed)	,252	,154	,002	,018	,055	,475	,408	,358	,359	,004		,003	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
X2.12	Pearson Correlation	,336*	,109	,474**	,365*	,290	,025	,424**	,368*	,079	,421**	,458**	1	,619**
	Sig. (2-tailed)	,032	,496	,002	,019	,066	,877	,006	,018	,623	,006	,003		,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	,630**	,527**	,647**	,723**	,734**	,374*	,469**	,626**	,378*	,580**	,575**	,619**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,016	,002	,000	,015	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	KINERJA
Y1	Pearson Correlation	1	,466**	,343*	-,053	,361*	,164	,093	,194	,151	,110	,005	,163	,023	-,087	,418**
	Sig. (2-tailed)		,002	,028	,743	,020	,306	,563	,224	,345	,492	,976	,309	,885	,589	,007
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y2	Pearson Correlation	,466**	1	,614**	,258	,081	,354*	,433**	,350*	,390*	,246	-,104	,147	-,156	-,145	,580**
	Sig. (2-tailed)	,002		,000	,103	,616	,023	,005	,025	,012	,121	,516	,358	,331	,366	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y3	Pearson Correlation	,343*	,614**	1	,264	,319*	,366*	,186	,310*	,387*	,226	,033	,094	-,026	-,043	,594**
	Sig. (2-tailed)	,028	,000		,096	,042	,019	,245	,049	,012	,155	,840	,560	,870	,789	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y4	Pearson Correlation	-,053	,258	,264	1	,067	,406**	,265	,393*	,260	,321*	,221	,002	,345*	,050	,572**
	Sig. (2-tailed)	,743	,103	,096		,675	,008	,094	,011	,100	,041	,165	,990	,027	,756	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y5	Pearson Correlation	,361*	,081	,319*	,067	1	,354*	,193	,020	,309*	,403**	,341*	,147	,180	,185	,593**
	Sig. (2-tailed)	,020	,616	,042	,675		,023	,227	,901	,050	,009	,029	,358	,259	,247	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y6	Pearson Correlation	,164	,354*	,366*	,406**	,354*	1	,348*	,393*	,091	,402**	,036	,081	,083	-,121	,586**
	Sig. (2-tailed)	,306	,023	,019	,008	,023		,026	,011	,572	,009	,823	,614	,606	,451	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y7	Pearson Correlation	,093	,433**	,186	,265	,193	,348*	1	,156	,365*	,197	-,095	,003	-,007	-,203	,450**
	Sig. (2-tailed)	,563	,005	,245	,094	,227	,026		,331	,019	,216	,557	,984	,965	,203	,003
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y8	Pearson Correlation	,194	,350*	,310*	,393*	,020	,393*	,156	1	,325*	,050	-,133	,284	-,097	,186	,522**
	Sig. (2-tailed)	,224	,025	,049	,011	,901	,011	,331		,038	,758	,408	,072	,544	,244	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y9	Pearson Correlation	,151	,390*	,387*	,260	,309*	,091	,365*	,325*	1	,240	,023	,154	,035	-,114	,556**
	Sig. (2-tailed)	,345	,012	,012	,100	,050	,572	,019	,038		,130	,886	,337	,830	,477	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y10	Pearson Correlation	,110	,246	,226	,321*	,403**	,402**	,197	,050	,240	1	,137	,097	,145	-,021	,546**
	Sig. (2-tailed)	,492	,121	,155	,041	,009	,009	,216	,758	,130		,393	,548	,367	,899	,000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y11	Pearson Correlation	,005	-,104	,033	,221	,341*	,036	-,095	-,133	,023	,137	1	,155	,636**	,027	,346*
	Sig. (2-tailed)	,976	,516	,840	,165	,029	,823	,557	,408	,886	,393		,332	,000	,865	,027
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y12	Pearson Correlation	,163	,147	,094	,002	,147	,081	,003	,284	,154	,097	,155	1	,104	,010	,391*
	Sig. (2-tailed)	,309	,358	,560	,990	,358	,614	,984	,072	,337	,548	,332		,518	,950	,012
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y13	Pearson Correlation	,023	-,156	-,026	,345*	,180	,083	-,007	-,097	,035	,145	,636**	,104	1	-,022	,344*
	Sig. (2-tailed)	,885	,331	,870	,027	,259	,606	,965	,544	,830	,367	,000	,518		,891	,028
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Y14	Pearson Correlation	-,087	-,145	-,043	,050	,185	-,121	-,203	,186	-,114	-,021	,027	,010	-,022	1	,117
	Sig. (2-tailed)	,589	,366	,789	,756	,247	,451	,203	,244	,477	,899	,865	,950	,891		,468
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
KINERJA	Pearson Correlation	,418**	,580**	,594**	,572**	,593**	,586**	,450**	,522**	,556**	,546**	,346*	,391*	,344*	,117	1
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,027	,012	,028	,468	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas**1) Variabel motivasi kerja X₁****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,799	12

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

2) Variabel kepuasan kerja X₂**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,816	12

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

3) Variabel kinerja Y**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,724	14

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik**a. Uji Normalitas Data****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,30486478
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,067
	Negative	-,096
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

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

b. Uji Multikolinieritas**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: KINERJA
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,769 ^a	,591	,570	2,365

- a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, MOTIVASI
 KERJA

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

a. Dependent Variable: KINERJA

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4,859	,102		4,942	,016		
	MOTIVASI KERJA	,613	,096	,665	6,376	,000	,989	1,011
	KEPUASAN KERJA	,469	,106	,461	4,422	,000	,989	1,011

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA

		Collinearity Diagnostics ^a				
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	MOTIVASI KERJA	KEPUASAN KERJA
1	1	2,987	1,000	,00	,00	,00
	2	,010	17,166	,00	,51	,39
	3	,003	33,038	1,00	,49	,61

a. Dependent Variable: KINERJA

c. Uji Heterokedastisitas

		Correlations			
Spearman's rho	MOTIVASI KERJA	Correlation Coefficient	MOTIVASI KERJA	KEPUAS AN KERJA	Unstandar dized Residual
					1,000
		Sig. (2-tailed)	.	,471	,704
		N	41	41	41
	KEPUASAN KERJA	Correlation Coefficient	-,116	1,000	,006
		Sig. (2-tailed)	,471	.	,972

	N	41	41	41
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,061	,006	1,000
	Sig. (2-tailed)	,704	,972	.
	N	41	41	41



Lampiran 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,769 ^a	,591	,570	2,365

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA

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

a. Dependent Variable: KINERJA

c. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,859	,102		4,942	,016
	MOTIVASI KERJA	,613	,096	,665	6,376	,000
	KEPUASAN KERJA	,469	,106	,461	4,422	,000

Lampiran 8. Tabel r_{tabel} *Product Moment*

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 9. Tabel t_{tabel}

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 10. Tabel F_{tabel}

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92

Lampiran 11. Surat Telah Melaksanakan Penelitian



DEALER - SERVICE & SPARE PART

CV. SURYA GEMILANG MOTORJl. Gajah Mada No. 49-51. Rambipuji - Jember
Telp : (0331) 713888. Fax. : (0331) 713777

Rambipuji, 04 Maret 2020

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Berdasarkan surat nomor : 178/UN25.3.1/ LT/ 2020 perihal izin melakukan penelitian pada CV Honda Surya Gemilang Motor Rambipuji maka bersama ini kami sampaikan kepada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember bahwa mahasiswa yang berketerangan di bawah ini

Nama : Rahma Rizki Umami/160910202030
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Marketing* CV Surya Gemilang Motor Rambipuji

Telah melaksanakan penelitian di CV Surya Gemilang Motor Rambipuji.

Demikian surat ini kami buat, agar dapat dipergunakan sebagai mestinya, dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



AFAN FATHON