

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KINERJA KARYAWAN
(PADA PT ASTRA INTERNASIONAL, Tbk-ISUZU SALES OPERATION CABANG BANDUNG)**

Nurul Aini ⁽¹⁾ Anita Silvianita ⁽²⁾

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
Nurul6835@gmail.com ⁽¹⁾ anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id ⁽²⁾

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada PT Astra Internasional, Tbk-Isuzu Sales Operation cabang Bandung, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara menyebarkan kuesioner dengan menggunakan sampel penelitian berjumlah 88 dan menggunakan metode sensus dimana semua populasi dijadikan sampel. Analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan metode regresi linier berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS V 16.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh secara simultan bahwa kinerja karyawan PT Astra Internasional, Tbk-Isuzu Sales Operation cabang Bandung dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi. Sedangkan secara parsial kepuasan mempengaruhi kinerja karyawan PT Astra Internasional, Tbk-Isuzu Sales Operation cabang Bandung dan motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan PT Astra Internasional, Tbk-Isuzu Sales Operation cabang Bandung.

Besarnya koefisien determinasi atau besarnya variasi disebabkan oleh X (variabel independen) terhadap Y (variabel dependen). Jika koefisien determinasi mendekati 0, maka tidak berpengaruh. Nilai *R square* sebesar 55,5% yang dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh sebesar 55,5%, sedangkan sisa sebesar 45,5% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan

Abstract

This research was conducted at PT Astra International, Tbk-Isuzu Sales Operation Bandung branch, with the aim to know the effect of job satisfaction and employee performance motivation. Data collection techniques used is to spread the questionnaire by using sample research amounted to 88 and using the census method where all the population sampled. The analysis used is quantitative analysis with multiple linear regression method and processed by using SPSS V 16 program.

Based on the results of the study it is obtained simultaneously that the performance of employees of PT Astra International, Tbk-Isuzu Sales Operation Bandung branch influenced by job satisfaction and motivation. While the partial satisfaction affect the performance of employees of PT Astra International, Tbk-Isuzu Sales Operation Bandung branch and motivation also affects the performance of employees of PT Astra International, Tbk-Isuzu Sales Operation Bandung branch.

The magnitude of the coefficient of determination or the amount of variation caused by X (independent variable) to Y (dependent variable). If the coefficient of determination is close to 0, then it has no effect. R square value of 55.5% which can be interpreted that the variable of job satisfaction and motivation have an influence of 55.5%, while the remaining 45.5% is influenced by variables or other factors not examined in this study.

Keyword: Job Satisfaction, Motivation and Employee Performance

1. Pendahuluan

Di era yang diliputi oleh pesaing semakin ketat, sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting harus diperhatikan secara ketat oleh setiap organisasi. Setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan berhasil menguasai pasar yang dibidiknya (Edi 2015). memberikan kontribusi yang bernilai pada perusahaan.

Berikut tabel presentase rating kinerja karyawan pada PT. Astra Internasional Tbk-Isuzu Sales Operation cabang Bandung:

Tabel 1.1
Presentase Rating Kinerja Karyawan
PT Astra Internasional Tbk-Isuzu Sales Operation cabang Bandung 2017

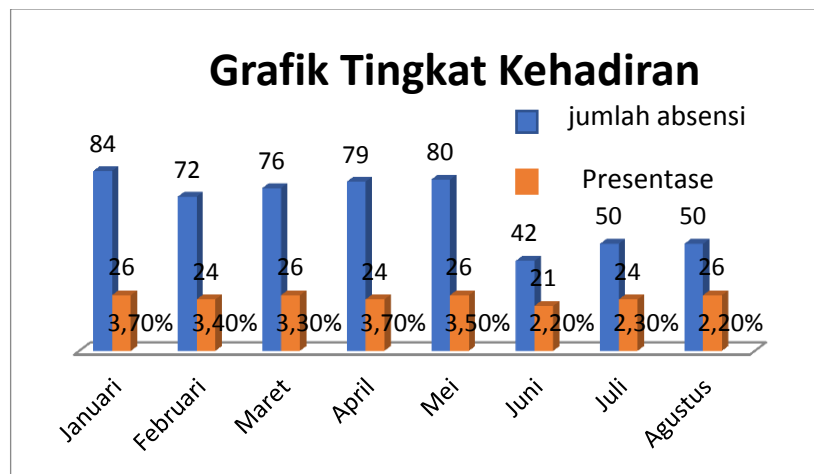
Rating	A	B	C	D	E
2015	17%	52%	24%	7%	0%
2016	16%	54%	26%	4%	0%

Sumber: Data Olahan PT.Astra Internasional Tbk-Isuzu Sales Operation cabang Bandung

Dari tabel 1.2 diatas memperlihatkan karyawan yang mendapatkan rating nilai B mendominasi karyawan PT Astra Internasional Tbk-Isuzu sebesar 52% ditahun 2015 dan terjadi peningkatan persentase pada tahun 2016 sebesar 2%, pada tahun 2015. Yang mencapai rating A atau yang diharapkan perusahaan hanya sebesar 17% dan berubah atau mengalami penurunan persentase sebesar 1% pada tahun 2016. Dari tabel tersebut juga memperlihatkan terjadi peningkatan persentase yang mendapatkan nilai C sebesar 2% di tahun 2016, dan penurunan persentase D sebesar 3% dari tahun 2015 ke tahun 2016. Pada tahun 2016 terjadi penurunan jumlah karyawan yang berpredikat istimewa dan meningkatkan jumlah karyawan yang berpredikat baik dan predikat memuaskan pada tahun 2016 juga menurun. Dengan adanya penurunan kinerja karyawan yang ada pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan kurang memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan motivasi kepada karyawan. Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kepuasan dan motivasi kerja pada karyawannya. Selain itu hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah bagaimana karyawannya dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada paksaan.

Motivasi seseorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang bersifat individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*) dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi adalah pembayar atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*) dan pekerjaan itu sendiri Robbin (2012:166).

Salah satu aspek untuk tingginya motivasi dan kepuasan kerja karyawan bisa dilihat dari tingkat absensi karyawan. Berikut adalah grafik tingkat kehadiran PT Astra Internasional, Tbk-Isuzu Sales Operation cabang Bandung dari bulan Januari-November 2017:



Grafik 1.1
Grafik Presentase Tingkat Kehadiran Karyawan
PT. Astra Internasional, Tbk-Isuzu Sales Operation cabang Bandung
 Sumber : Data Olahan Peneliti, 2017

Dari Grafik 1.1 menunjukkan presentase tingkat kehadiran karyawan pada PT Astra Internasional, Tbk-Isuzu Sales Operation cabang Bandung dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran karyawan menurun dan yang paling banyak karyawan tidak hadir yaitu pada bulan Juli, dan Agustus hal ini disebabkan karena banyak

karyawan yang mengambil cuti dan tidak hadir tanpa ada alasan. Menurut (Hera:2015) bahwa karyawan yang kurang puas cenderung tingkat kehadirannya (absen) tinggi, mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka Davis dan Newstrom dalam Putra, (2015:105). Jika karyawan puas dengan pekerjaannya mereka akan memiliki kebanggaan sebagai anggota organisasi, percaya akan tujuan dan nilai-nilai organisasi dan karyawan akan memberikan usaha untuk mencapai kinerja dan produktivitas yang lebih tinggi. Kepuasan karyawan dalam perusahaan akan tercipta jika karyawan dalam suatu organisasi merasa bahagia, mereka akan melakukan yang terbaik dalam organisasi tersebut Kavita *et. al.*(2012:88). sebab-sebab ketidakpuasan beraneka ragam seperti penghasilan yang rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja, dan pekerjaan yang kurang sesuai Mudiarta (2001:257).

Sigh dan Jain (2013:109) mengatakan bahwa karyawan yang puas memiliki jumlah absensi yang sedikit, sementara itu karyawan yang tidak puas lebih mungkin untuk meninggalkan pekerjaan mereka dengan jumlah absen yang lebih banyak.

Berdasarkan data-data sebagaimana yang telah disajikan diatas, maka penulis mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja dan motivasi sangat dibutuhkan didalam perusahaan untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kualitas perusahaan sehingga menjadi menarik bagi penulis untuk mengkaji bagaimana sebenarnya perusahaan berupaya memberikan kepuasan kepada karyawan dan meningkatkan motivasi kinerja yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, maka peneliti tertarik untuk mengetahui “ **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KINERJA KARYAWAN “(Pada PT Astra Internasional Tbk-Isuzu Sales Operation cabang Bandung)”**

2. Tinjauan Pustaka dan lingkup Penelitian

2.1 Kepuasan Kerja

Manajemen SDM yang berjalan baik dalam sebuah perusahaan akan memberi pengaruh positif berbentuk kepuasan kerja karyawan dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Manajemen perlu memperhatikan salah satu faktor penting tersebut yaitu kepuasan kerja.

Menurut Robbins dan Judge (dalam Irwitono 2015:99) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Robbins (2015:181-182) menyatakan bahwa terdapat beberapa variabel yang menentukan kepuasan kerja. Variabel-variabel tersebut antara lain:

1) Kerja yang secara mental menantang.

Karyawan lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam batas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya.

2) Ganjaran yang pantas.

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan sesuai dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu dan standar komunikasi maka kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

3) Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.

4) Rekan kerja yang mendukung.

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari sebuah pekerjaan. Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga berarti mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.

5) Kesesuaian kepribadian dan pekerjaan.

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seseorang akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan.

2.2 Motivasi

Menurut Siagian (2012:138) mengemukakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut Fahmi (2016:100) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Lebih lanjut menurut Robbins dan Judge (2016:127) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

2.3 Tujuan Motivasi

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi (Purwanto,2013:73). Hampir tidak jauh berbeda, Hasibuan juga mengungkapkan pendapat tentang tujuan motivasi. Menurut Hasibuan (2012: 97), ada beberapa hal yang menjadi tujuan dalam memberikan motivasi kepada seseorang, yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kinerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisien penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.4 Kinerja

Menurut Chaizi Nasucha dalam Fahmi (2015: 178) kinerja organisasi adalah sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif. Lebih lanjut Torang (2013: 74) menjelaskan kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

2.5 Penilaian Kinerja

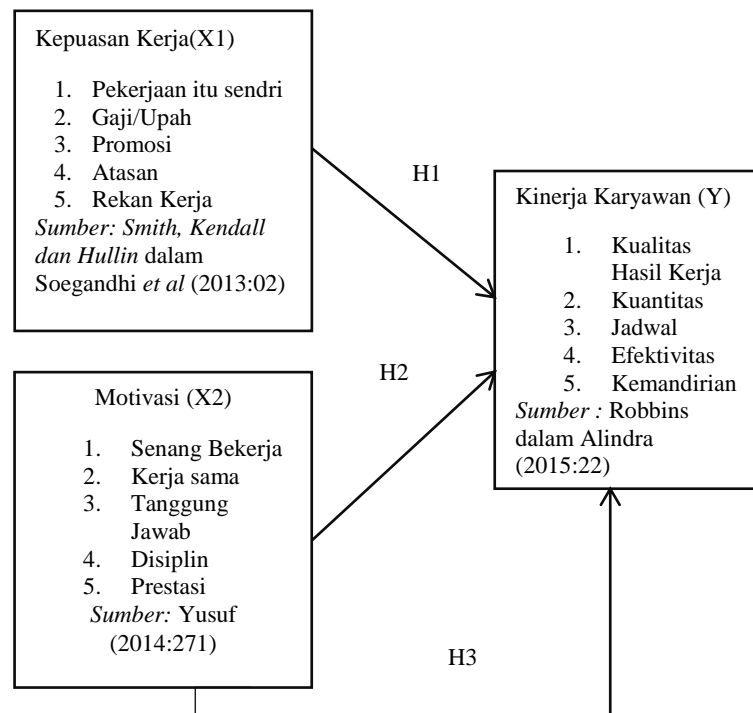
Evaluasi kinerja dapat digunakan sebagai kriteria untuk mengukur kesahihan program seleksi dan pengembangan Karyawan yang baru saja dipekerjakan yang berkinerja buruk dapat dikenali melalui evaluasi kinerja. Evaluasi juga memenuhi maksud pemberian umpan balik kepada karyawan mengenai bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka. Lebih lanjut, evaluasi kinerja digunakan sebagai dasar untuk alokasi imbalan Robbins (2006: 684) dalam Sundari (2014).

Robert L Mathis dan John H Jackson (2002: 81) dalam Sundari (2014) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Tujuan penilaian pelaksanaan pekerjaan diperinci sebagai berikut:

1. Mengetahui keadaan keterampilan dasar perencanaan setiap karyawan secara rutin
2. Sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya kesempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu, dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi prestasi kerja karyawan dalam bekerja.
6. Mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacu perkembangannya. Dan lebih mengenal karyawan, sehingga dapat membantu dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang personalia secara keseluruhan Suprihanto dalam Sundari (2014).

2.6 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas maka penulis membentuk kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
Sumber : Olahan Peneliti, 2017

2.7 Metode penelitian

Metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan kuantitatif kausalitas karena peneliti bertujuan untuk menggambarkan hasil penelitian dan menganalisis hubungan antara dua variabel. Menurut Indrawati (2015:115) penelitian deskriptif dilakukan saat peneliti sudah mengetahui faktor atau variabel untuk mengukur sebuah objek atau bidang tetapi belum mengetahui hubungan antara faktor atau variabel tersebut.

Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2016:35) diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3. Hasil penelitian dan pembahasan

3.1 Analisis Deskriptif

Rata-rata tanggapan dari 88 responden terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 65,39%. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dan hasil dari kontinum, dapat disimpulkan bahwa tanggapan dari keseluruhan responden terhadap variabel kepuasan kerja tergolong cukup.

Rata-rata tanggapan dari 88 responden terhadap variabel motivasi adalah sebesar 68,68%. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dan hasil dari kontinum, dapat disimpulkan bahwa tanggapan dari keseluruhan responden terhadap variabel motivasi tergolong baik, dan rata-rata tanggapan dari 88 responden terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 68,73%. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dan hasil dari kontinum, dapat disimpulkan bahwa tanggapan dari keseluruhan responden terhadap variabel kinerja karyawan tergolong baik.

3.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk meramalkan atau memprediksi hubungan antar variabel yaitu meramalkan atau memprediksi apa yang terjadi dalam variabel terikat atau dependen apabila dilakukan perubahan dalam variabel bebas atau independen yang bersifat linear. analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana pola variabel dependen dapat diprediksikan melalui variabel independen.. Persamaan analisis regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.500	.225		6.653	.000		
KEPUASAN	-.210	.094	-.205	-2.232	.028	.622	1.608
MOTIVASI	.776	.083	.853	9.302	.000	.622	1.608

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 16.0 (2017)

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS pada Tabel 4.7, maka didapat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.500 + (-0,210)X_1 + 0,776X_2$$

$$Y = 1.500 - 0,210X_1 + 0,776X_2$$

Hasil dari analisis tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 1.500, artinya jika kepuasan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 1.500
- Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar -0,210, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan kepuasan kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,21 .
- Koefisien variabel motivasi (X_2) sebesar 0,776, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi (X_2) mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,776, koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, semakin meningkat motivasi karyawan maka kinerja karyawan dalam perusahaan semakin baik.

3.3 Uji hipotesis

3.3.1 Uji Signifikansi (Uji t)

Menurut Ghozali (2013:98), pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam mengerangkan variasi variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi 5%, maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi $t < 0.05$, maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
- Apabila nilai signifikansi $t > 0.05$, maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. d. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Rumus hipotesis secara parsial berdasarkan perumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, Tidak terdapat pengaruh positif dimensi kompensasi terhadap kinerja karyawan.

$H_1 : \beta \neq 0$, Terdapat pengaruh positif dimensi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta = 0$, Tidak terdapat pengaruh positif dimensi motivasi terhadap kinerja karyawan.

$H_2 : \beta \neq 0$, Terdapat pengaruh positif dimensi motivasi terhadap kinerja karyawan

Dengan taraf signifikansi dua sisi = $0,05/2 = 0,025$ dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 88 - 2 - 1 = 85$.

Kriteria dalam melakukan uji t adalah sebagai berikut:

- Pada pengujian 2 sisi, didapatkan nilai t_{tabel} sebesar 2,232
- Jika nilai $-t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ dengan signifikansi nilai kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat
- Jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikansi nilai lebih dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.7 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Dari hasil analisis pengujian data yang dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja sebesar -2,232. Dapat diketahui bahwa t_{hitung} -2,232 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar -1,988. Hal ini menunjukkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi (sig) = $0,028 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat

diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Variabel motivasi (X_2)

Dari hasil analisis pengujian data yang dilakukan, diperoleh nilai thitung untuk variabel motivasi sebesar 9,302. Dapat diketahui bahwa thitung $9,302 > t_{tabel}$ 1,988 dengan nilai signifikansi (sig) = 0,000 $< 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji F pada F_{hitung} adalah 53,036 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($53,036 > 4,86$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel bebas kepuasan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3.4 Analisis Koefisien Determinasi

Penilaian terhadap koefisien determinasi ini bertujuan untuk melihat variasi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi atau besarnya variasi disebabkan oleh X (variabel independen) terhadap Y (variabel dependen). Jika koefisien determinasi mendekati 0, maka tidak berpengaruh.

Berikut ini adalah hasil perhitungan koefisien determinasi melalui SPSS versi 16.0 yang dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut:

Hasil perhitungan koefisien determinasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,555 \times 100\%$$

$$KD = 55,5\%$$

Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa nilai *R square* sebesar 55,5%, yang dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh sebesar 55,5%, sedangkan sisa sebesar 45,5% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

- 1) Kepuasan kerja do PT Astra Internasional,Tbk-Isuzu *Sales Operation* cabang Bandung memiliki presentase skor sebesar 65,39% dan termasuk kedalam kategori cukup tinggi
- 2) Motivasi kerja dalam PT Astra Internasional,Tbk-Isuzu *Sales Operation* cabang Bandung memiliki presentase 68,68% dan termasuk dalam kategori baik.
- 3) Kinerja karyawan dalam PT Astra Internasional,Tbk-Isuzu *Sales Operation* cabang Bandung memiliki presentase 68,73% dan termasuk dalam kategori baik
- 4) Berdasarkan uji t yang dilakukan, variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan presentase pengaruh sebesar 55,5%

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Robbins, Stephen p., judge, Timothy A. (2012). *Perilaku (Organizational behavior)* (edisi 16). Jakarta : Salemba Empat
- [2] Ghozali, Imam (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (edisi kelima). Semarang : Universitas Diponegoro
- [3] Hasibuan, M. (2012). *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Dalam Y. E. Saputra, *Manajemen dan Perilaku Organisasi* (hal. 97). Yogyakarta : Graha Ilmu.
- [4] Indrawati, 2015. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis: Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi* Bandung PT. Refika Aditama.
- [5] Newstrom, John W. (2011) *Organizational Behavior: Human Behavior at Work (13th ed)*. 1221 Avenue of The Americas, New York, NY 10020: McGrawHill/ Irwin
- [6] Yusuf, Burhanuddin (2015). *Manajemen Sumberdaya Manusia di lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- [7] Robert L Mathis dan JhonH. Jakson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Buku 1. Jakarta. Salemba Empat.
- [8] Siagian Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Jakarta*: PT Bumi Aksara.
- [9] Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [10] Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA Vol. 1, No. 1, (2013)*, 1 .
- [11] Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.