

**Analisis Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Penjual pada PT Indomobil Trada Nasional**

**Sonny Taufan, Ismail Mustofa, Mustofa, B. Handoko Purwojatmiko**

Politeknik STMI Jakarta

bhandoko@stmi.ac.id

**ABSTRACT.**

*Job satisfaction and work motivation are identified as critical factors that can influence an individual's level of performance in a competitive work environment such as the automotive industry. This research aims to analyze the influence of job satisfaction and work motivation on the performance of branded vehicle sellers at PT Indomobil Trada Nasional – KIA Kelapa Gading. This research uses a quantitative approach with survey methods. Data was collected through a questionnaire distributed to KIA vehicle sellers at PT Indomobil Trada Nasional. Respondents in this research were sellers who were actively working. The collected data was then analyzed using regression analysis techniques to measure the relationship between the independent variables (job satisfaction and work motivation) and the dependent variable (seller performance). It is hoped that the results of this research will provide deeper insight into the factors that influence the performance of KIA sellers in these automotive companies. The results of the regression analysis will show the extent to which job satisfaction and work motivation are able to predict sales performance. These findings will provide valuable input for the management of PT Indomobil Trada Nasional in formulating strategies to improve sales performance through increasing job satisfaction and motivation. It is hoped that this research will contribute to the human resource management literature and provide practical guidance for companies in the automotive industry or other similar sectors. In addition, this research can also be a basis for further research on the influence of other factors that can influence individual performance in different work contexts.*

**Keywords:** *Job satisfaction; Work motivation; Seller Performance*

**ABSTRAK.**

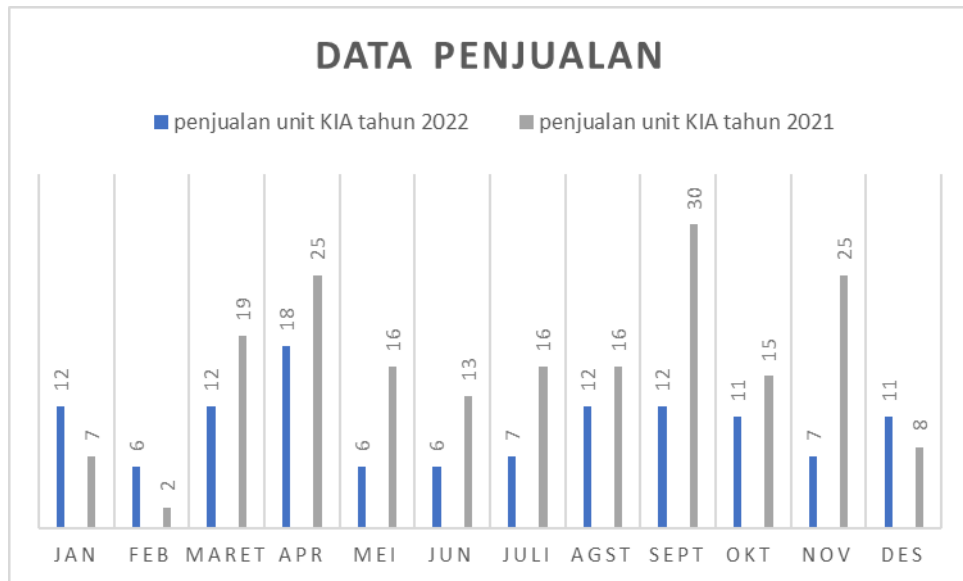
Kepuasan kerja dan motivasi kerja diidentifikasi sebagai faktor kritis yang dapat memengaruhi tingkat kinerja individu dalam lingkungan kerja yang kompetitif seperti industri otomotif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja penjual kendaraan bermerek di PT Indomobil Trada Nasional – KIA Kelapa Gading. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada penjual kendaraan KIA di PT Indomobil Trada Nasional. Responden dalam penelitian ini adalah para penjual yang aktif bekerja. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi untuk mengukur hubungan antara variabel independen (kepuasan kerja dan motivasi kerja) dan variabel dependen (kinerja penjual). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja penjual KIA di perusahaan otomotif tersebut. Hasil analisis regresi akan menunjukkan sejauh mana kepuasan kerja dan

motivasi kerja mampu memprediksi kinerja penjual. Temuan ini akan memberikan masukan berharga bagi manajemen PT Indomobil Trada Nasional dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan kinerja penjual melalui peningkatan kepuasan dan motivasi kerja. Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan kontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia dan memberikan panduan praktis bagi perusahaan-perusahaan di industri otomotif atau sektor lain yang serupa. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut tentang pengaruh faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja individu dalam konteks kerja yang berbeda

**Kata kunci:** *Kepuasan Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Penjual*

## PENDAHULUAN

PT Indomobil Trada Nasional KIA - Kelapa Gading adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif di Indonesia. Perusahaan ini merupakan bagian dari Indomobil Group, salah satu grup perusahaan terbesar di Indonesia yang berfokus pada bisnis otomotif. PT Indomobil Trada Nasional KIA Kelapa Gading berfokus pada penjualan mobil merek KIA di wilayah Kelapa Gading, Jakarta Utara. Perusahaan ini memiliki visi untuk menjadi perusahaan otomotif terkemuka di Indonesia dengan fokus pada kepuasan pelanggan dan kualitas produk yang tinggi. PT Indomobil Trada Nasional KIA Kelapa Gading juga berkomitmen untuk memberikan layanan yang cepat, efisien, dan profesional kepada pelanggan. Menurut penelitian yang dilakukan Sukarno, A., & Firmansyah, R. (2021) Industri otomotif Indonesia telah menunjukkan pertumbuhan yang signifikan selama beberapa tahun terakhir. Industri ini telah berkontribusi pada pembangunan ekonomi negara dan penciptaan lapangan kerja. Namun, industri ini menghadapi beberapa tantangan seperti persaingan yang ketat, perubahan preferensi pelanggan, dan kemajuan teknologi. Agar tetap kompetitif, perusahaan di industri otomotif perlu fokus pada peningkatan budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adanya peningkatan pada penjualan kendaraan roda empat atau lebih, baik secara retail maupun wholesales, membuat produsen otomotif bersaing dalam meningkatkan seluruh aspek yang ada agar sesuai dengan kebutuhan, keinginan, dan harapan konsumen. Persaingan ini mengakibatkan produsen otomotif tidak hanya berfokus dalam produksi ataupun penjualan saja, tetapi juga meningkatkan loyalitas pelanggan. Mansouri et al., (2022).



Gambar 1.1 Data Penjualan KIA Kelapa Gading

Gambar 1.1 menunjukkan data jumlah penjualan unit mobil KIA Kelapa Gading di tahun 2022 mengalami penurunan sebesar 37,5% dibandingkan dengan tahun 2021. Sebagai bagian dari Indomobil Group, PT Indomobil Trada Nasional KIA Kelapa Gading memiliki akses ke jaringan luas dealer dan layanan purna jual di seluruh Indonesia. Dengan demikian, perusahaan ini dapat memenuhi kebutuhan pelanggan dengan lebih baik dan memperluas pangsa pasar di Indonesia. PT Indomobil Trada Nasional – KIA Kelapa Gading dalam menjalankan kegiatannya masih memiliki kekurangan dalam mengelola sumber daya manusia. Hal tersebut didukung oleh data penilaian kinerja karyawan PT Indomobil Trada Nasional – KIA Kelapa Gading pada tahun 2022 dimana data tersebut menunjukkan standar skala penilaian kinerja dari bulan Januari sampai bulan Desember. Adapun skala penilaian kinerja dinyatakan dalam 5 (lima) dimensi nilai yaitu nilai A dengan skor diatas 91, nilai B dengan skor 81-90, nilai C dengan skor 61-80, nilai D dengan skor 41-60, dan nilai E dengan skor dibawah 40. Gambaran hasil penilaian kinerja dari bulan Januari hingga Desember dapat dilihat pada gambar 1.2



**Gambar 1.2 Data Penilaian Kinerja Karyawan**

Berdasarkan penilaian kinerja karyawan menunjukkan tidak konsistensinya capaian kerja dari karyawan selama tahun 2022. Inkonsistensi performa atau kinerja dari karyawan juga dapat berdampak pada output kinerja penjualan perusahaan, yaitu penjualan unit kendaraan KIA yang mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Kegiatan Pra-Survei selanjutnya dilakukan kepada 5 karyawan terpilih untuk mengeksplorasi faktor-faktor apa saja yang paling berdampak terhadap kinerja penjualan perusahaan di PT Indomobil Trada Nasional – KIA Kelapa Gading. Berdasarkan hasil Pra-Survei diketahui bahwa faktor yang memiliki dampak terhadap kinerja penjualan perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya dimana kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang signifikan sehingga dapat memberikan dampak positif kepada kinerja penjualan. Studi ini dilakukan untuk dapat menggali lebih dalam terkait dengan pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja serta keduanya terhadap kinerja penjualan dari suatu perusahaan.

### **METODE PENELITIAN**

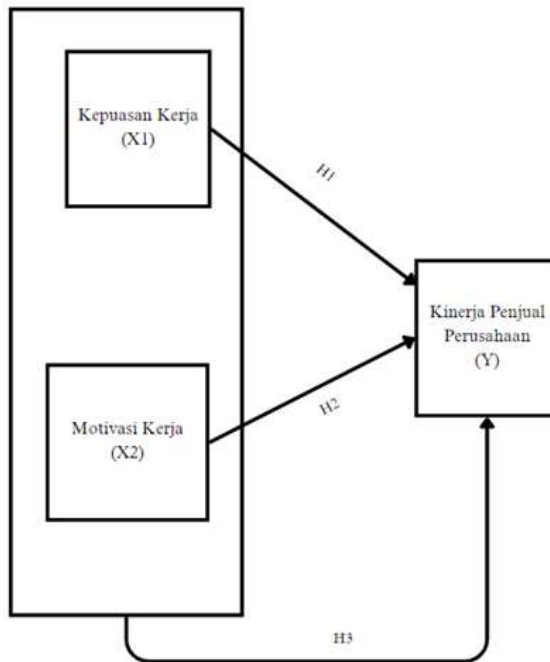
Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui survei kepada penjual kendaraan yang masih aktif. Data didapatkan tersebut akan diolah untuk dapat melihat bagaimana hubungan antar variabel dalam mempengaruhi kinerja penjualan di perusahaan. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan secara langsung dari responden melalui kegiatan wawancara, observasi dan dokumentasi (Abdurahman, 2016). Ruang lingkup pembahasan pada penelitian ini terdiri dari faktor kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja penjualan perusahaan. Dalam menganalisis pengaruh faktor, tinjauan pustaka dilakukan untuk mendapatkan gambaran teori awal yang kemudian akan dibandingkan dengan hasil survei responden. Pembuatan hipotesis selanjutnya dilakukan untuk dapat memperkuat tingkat hubungan antar variabel dan

pengaruhnya. Adapun hipotesis yang telah disusun sesuai dengan kebutuhan penelitian dapat dilihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1 Tinjauan Pustaka dan Hipotesis**

Tinjauan Pustaka	Hipotesis	Penjelasan
Ariani et al. (2017)	H1: diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja penjual	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja penjualan.
Sohi et al. (2003)	H2: diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja penjual	Motivasi kerja individu berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja penjualan tim
Petruzzellis et al. (2019)	H3: diduga kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja penjual	Kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja penjualan

Model konseptual juga digunakan untuk dapat mempermudah dalam melakukan penilaian hubungan antar variabel. Model konseptual yang digunakan dalam penelitian ini diadopsi berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Colquitt. Model konseptual digunakan untuk dapat merepresentasikan ide, konsep atau gagasan secara abstrak. Model konseptual juga dapat membantu untuk mengklarifikasi pemahaman, komunikasi dan pemodelan sebuah sistem sebelum mengembangkan rincian teknis. Adapun model konseptual yang digunakan dapat dilihat pada gambar 1.3.



**Gambar 1.3 Model Konseptual**

Berdasarkan pada tabel 1.1 selanjutnya dikembangkan indikator apa saja yang mendukung masing-masing hipotesis tersebut. Adapun variabel dan indikator yang dikembangkan dapat dilihat pada tabel 1.2. Setelah masing-masing variabel dan indikator dianalisis, selanjutnya pernyataan dari masing-masing indikator akan dijadikan pertanyaan dalam kuesioner. Pengumpulan data melalui kuesioner ini menggunakan skala Likert 1 -5, dimana nilai 1 menunjukkan pernyataan sangat tidak setuju dan nilai 5 menunjukkan sangat setuju. Uji validitas dan uji reliabilitas digunakan untuk dapat mengetahui sejauh mana indikator yang ingin diukur mampu diukur oleh alat ukur yang digunakan. Selain itu, uji tersebut juga digunakan untuk melihat sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila pengukuran dilakukan lebih dari sekali dengan alat ukur yang sama.

**Tabel 1.2 Eksplorasi Variabel dan Indikator**

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kinerja Penjual	1. Kuantitas Pekerjaan	1.1 saya telah mencapai total penjualan unit dalam 1 tahun terakhir
		1.2 saya mampu menjual mobil sesuai target yang ditentukan perusahaan per bulan
		1.3 saya telah menghadapi tantangan dalam meningkatkan total penjualan unit

		1.4 saya mampu menjual mobil satu unit dalam satu bulan
	2. Kuantitas Pekerjaan	2.1 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan
		2.2 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target perusahaan
	3. Ketepatan Waktu	3.1 Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat
		3.2 Saya sudah bekerja sesuai standar perusahaan yang telah di tetapkan
	4. Kehadiran	4.1 Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab
		4.2 Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
	5. Kemampuan Bekerjasama	5.1 Saya datang dan pulang kerja sesuai peraturan perusahaan
		5.2 Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin
		5.3 Saya dapat bekerjasama dengan baik Bersama rekan kerja
		5.4 Saya menerima kritikan, saran, atau masukan dari rekan kerja saya
Kepuasan Kerja	1. Gaji yang sesuai	1.1 Sistem gaji yang diberikan sesuai dengan kebutuhan saya sehari-hari
		1.2 Bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja
	2. Bonus yang sesuai	2.1 Mendapatkan penghargaan sesuai prestasi kerja
		2.2 Saya merasa puas dengan ketersediaan peralatan yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan
	3. Mendapat penghargaan	3.1 Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan
	4. Hubungan yang baik antar karyawan	4.1 Saya merasa puas dengan hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja
	5. Pekerjaan yang sesuai dengan jabatan	5.1 Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan
6. Mempunyai kesempatan untuk belajar	6.1 Saya merasa puas atas pemberian kesempatan yang sama untuk belajar	
7. Dapat memberikan saran pada organisasi	7.1 Saya puas dengan kesempatan untuk memberikan saran dalam bekerja	

Motivasi Kerja	1. Keinginan untuk berprestasi	1.1 Saya selalu meningkatkan produktivitas kerja saya untuk mencapai prestasi yang saya inginkan
	2. Memenuhi standar kerja	2.1 Saya selalu mengerjakan tugas/pekerjaan dengan memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan
	3. Keinginan mendorong rekan kerja	3.1 Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas
		3.2 Saya mampu mendorong rekan kerja atau bawahan saya dalam menyelesaikan tugas
	4. Bertanggung jawab terhadap orang lain	4.1 Saya mampu berkomunikasi dan menjalain hubungan baik dengan sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan
		4.2 Saya mempunyai tanggung jawab terhadap orang lain

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Instrumen penelitian diuji validitasnya dengan jumlah sampel (n) sebanyak 25 responden dan r tabel sebesar 0,3961 dengan taraf signifikan 5%. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan memiliki nilai positif, maka instrumen penelitian atau butir pernyataan dapat dianggap valid. Hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 1.3.

**Tabel 1.3 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Instrumen Penelitian	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Penjual (Y)	Pernyataan 1	0,663	0,396	Valid
	Pernyataan 2	0,530	0,396	Valid
	Pernyataan 3	0,686	0,396	Valid
	Pernyataan 4	0,800	0,396	Valid
	Pernyataan 5	0,823	0,396	Valid
	Pernyataan 6	0,693	0,396	Valid
	Pernyataan 7	0,673	0,396	Valid
	Pernyataan 8	0,745	0,396	Valid
	Pernyataan 9	0,937	0,396	Valid
	Pernyataan 10	0,732	0,396	Valid
	Pernyataan 11	0,729	0,396	Valid
	Pernyataan 12	0,760	0,396	Valid
	Pernyataan 13	0,854	0,396	Valid



	Pernyataan 14	0,753	0,396	Valid
Kepuasan Kerja (X1)	Pernyataan 1	0,8105	0,396	Valid
	Pernyataan 2	0,5600	0,396	Valid
	Pernyataan 3	0,6245	0,396	Valid
	Pernyataan 4	0,8557	0,396	Valid
	Pernyataan 5	0,7031	0,396	Valid
	Pernyataan 6	0,7009	0,396	Valid
	Pernyataan 7	0,6245	0,396	Valid
	Pernyataan 8	0,7917	0,396	Valid
	Pernyataan 9	0,8449	0,396	Valid
Motivasi Kerja (X2)	Pernyataan 1	0,702	0,396	Valid
	Pernyataan 2	0,835	0,396	Valid
	Pernyataan 3	0,906	0,396	Valid
	Pernyataan 4	0,801	0,396	Valid
	Pernyataan 5	0,614	0,396	Valid
	Pernyataan 6	0,760	0,396	Valid

Hasil uji validitas variabel penelitian kinerja penjual menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung dari variabel kinerja penjual lebih besar dari  $r$  tabel. Hasil uji validitas variabel penelitian kepuasan kerja menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung dari variabel kepuasan kerja lebih besar dari  $r$  tabel. Hasil uji validitas variabel penelitian motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung dari variabel motivasi kerja lebih besar dari  $r$  tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sah dan layak untuk pengumpulan data penelitian. Menurut Ghazali, & Latan, H. (2019) Ketepatan suatu alat ukur dalam mengukur sesuatu yang ingin diukur disebut dengan validitas. Suatu alat ukur dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara akurat dan dapat mengukur apa yang diinginkan. Uji reliabilitas juga dilakukan dengan melihat nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,70 (reliabel). Semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach alpha lebih dari 0,7 yang berarti bahwa semua variabel dikatakan reliabel. Dengan demikian, jika instrumen penelitian diujikan kembali ke responden maka mendapatkan hasil yang sama.

**Tabel 1.4 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Chronbach Alpha	Kesimpulan
Kepuasan Kerja (X1)	0,89	<i>Reliable</i>
Motivasi Kerja (X2)	0,79	<i>Reliable</i>

Kinerja Penjual (Y)	0,98	Reliable
---------------------	------	----------

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengukur validitas dari empat pernyataan yang berhubungan dengan variabel kinerja. Validitas adalah ukuran sejauh mana suatu instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam konteks penelitian ini, validitas sangat penting untuk memastikan bahwa pernyataan-pernyataan yang digunakan benar-benar relevan dan dapat diandalkan dalam menilai kinerja dalam kegiatan perusahaan. Pernyataan yang diuji dalam penelitian ini adalah "saya mampu menjual mobil sesuai target yang ditentukan perusahaan per bulan" Hasil uji validitas menunjukkan bahwa pernyataan ini memiliki nilai  $r$  tabel sebesar 0,92. Hasil ini menyatakan bahwa Sebagian besar sales mampu untuk menjual mobil sesuai dengan target penjualan yang telah ditentukan perusahaan. Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa para sales mampu untuk menjual mobil sesuai dengan target. Nilai  $r$  tabel yang tinggi menandakan bahwa pernyataan ini memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk yang ingin diukur, yaitu kemampuan menjual mobil sesuai target. Sebagai hasilnya, Maka,peneliti menyarankan pada sales untuk mempertahankan kinerja penjualan dengan tetap menyelesaikan target sesuai yang di tentukan. Peneliti juga menyarankan para sales untuk memperluas jangkauan penjualan dimana hal ini dapat meningkatkan kinerja penjualan melebihi target

Berikutnya pernyataan yang diuji dalam penelitian ini adalah "saya mampu menjual mobil satu unit dalam satu bulan" hasil ini menunjukan Sebagian besar sales mampu menjual mobil satu unit dalam satu bulan. Berdasarkan pengamatan peneliti, Sebagian besar sales mampu menjual mobil satu unit dalam satu bulan. hasil uji validitas menunjukkan bahwa pernyataan ini memiliki nilai  $r$  hitung sebesar 0,83 Nilai  $r$  hitung yang tinggi menandakan bahwa pernyataan ini memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk yang ingin diukur, yaitu kemampuan menjual mobil sesuai target. Sebagai hasilnya maka, peneliti menyarankan pada sales untuk meningkatkan kinerja penjualan dengan menambah penjualan unit sesuai target penjualan dalam satu bulan. Pernyataan yang diuji dalam penelitian ini adalah "saya mengalami kenaikan penjualan dari tahun ke tahun" memiliki nilai  $r$  hitung sebesar 0,81. Hal ini menyatakan bahwa tidak mengalami kenaikan penjualan setiap tahun nya. Berdasarkan pengamatan peneliti Sebagian besar sales tidak mengalami kenaikan penjualan dari tahun ke tahun dan cenderung stabil atau menurun, Nilai tersebut merupakan salah satu nilai rendah. Sebagai hasilnya peneliti menyarankan sales untuk menjangkau pelanggan baru atau memasuki pasar baru dengan melakukan digital marketing yang dapat berkontribusi pada peningkatan penjualan.

Selanjutnya, penelitian ini juga menguji pernyataan lainnya, yaitu "saya telah memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan." Hasil uji validitas

menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung pernyataan ini adalah 0,69. Berdasarkan pengamatan peneliti, sales kurang memberikan pelayanan yang optimal dalam hal komunikasi terhadap pelanggan. Meskipun nilai  $r$  hitung ini lebih rendah dibandingkan dengan pernyataan sebelumnya, namun tetap menunjukkan bahwa pernyataan ini memiliki validitas yang dapat diterima. Pernyataan ini memfokuskan pada aspek pelayanan yang optimal kepada pelanggan, dan meskipun tidak sekuat pernyataan sebelumnya, Peneliti menyarankan agar sales salingmelakukan follow up kepada pelanggan untuk menanyakan kenadala terkait pembelian mobil dimana hal ini dilakukan untuk selalu memberikan layanan yang optimal terkait komunikasi antara sales dan pelanggan. Hasil uji validitas yang diperoleh dalam penelitian ini memberikan informasi berharga bagi perusahaan dalam meningkatkan sistem evaluasi kinerja karyawan. Dengan mengandalkan pernyataan-pernyataan yang telah teruji validitasnya, perusahaan dapat lebih percaya diri dalam pengambilan keputusan terkait promosi, insentif, dan pengembangan karyawan. Dengan begitu, penilaian kinerja akan lebih akurat dan adil, sehingga mendorong karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Perusahaan juga dapat menggunakan pendekatan gabungan, yaitu menggabungkan pernyataan kinerja kuantitatif dan kualitatif. Pernyataan kuantitatif dapat membantu mengukur target-target yang terukur secara numerik, seperti penjualan atau produktivitas. Sementara itu, pernyataan kualitatif dapat memberikan wawasan tentang aspek-aspek yang sulit diukur secara angka, seperti kepuasan pelanggan atau kemampuan dalam beradaptasi dengan perubahan pasar. Sebagai langkah selanjutnya, perusahaan dapat melakukan pelatihan kepada manajer dan supervisor untuk menggunakan hasil evaluasi kinerja secara efektif dalam memberikan umpan balik dan dukungan kepada karyawan. Dengan memberdayakan manajer dalam memberikan umpan balik yang konstruktif dan bimbingan yang efektif, karyawan akan lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

Hasil dari uji validitas dari motivasi kerja akan memberikan pandangan yang lebih jelas tentang sejauh mana pernyataan-pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai alat evaluasi dalam menilai tingkat motivasi karyawan dalam kegiatan perusahaan. Pernyataan yang diuji dalam penelitian ini adalah "Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas". Hal ini menyatakan bahwa sales selalu berusaha meningkatkan kemampuan nya dalam bertugas. Memiliki nilai  $r$  hitung 0,71. Nilai-nilai  $r$  hitung yang tinggi menandakan bahwa pernyataan-pernyataan ini memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk motivasi kerja yang diukur dalam penelitian ini. Berdasarkan pengamatan peneliti Sebagian besar sales selalu berusaha meningkatkan kemampuan melalui public speaking. Maka dengan demikian peneliti menyarankan kepada sales untuk melakukan pelatihan dengan mentor atau pelatih yang lebih berpengalaman dalam bidang. Pelatihan ini dapat memberikan panduan dan umpan balik yang berharga untuk membantu sales meningkatkan kinerjanya .

Pernyataan yang diuji dalam penelitian ini adalah "Saya mempunyai tanggung jawab terhadap orang lain". Memiliki nilai  $r$  tabel 0,69. Hal ini menyatakan bahwa sales mempunyai tanggung jawab terhadap pelanggan. Nilai-nilai  $r$  hitung yang tinggi menandakan bahwa pernyataan-pernyataan ini memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk motivasi kerja yang diukur dalam penelitian ini. Berdasarkan pengamatan peneliti, Sebagian besar sales dapat bertanggung jawab dengan pelanggan Maka dengan demikian peneliti menyarankan kepada sales untuk membuat daftar tugas dan kewajiban konkret yang sales jalankan sebagai bagian dari tanggung jawab sales terhadap orang lain. Ini bisa membantu memberikan gambaran lebih jelas tentang apa yang sales lakukan. Pernyataan yang diuji dalam penelitian ini adalah "Saya mampu berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan". Memiliki nilai  $r$  hitung 0,68. Hal ini menunjukkan bahwa Sebagian besar sales mampu berkomunikasi dan menjalin hubungan baik sesama rekan kerja. Nilai-nilai  $r$  hitung yang tinggi menandakan bahwa pernyataan-pernyataan ini memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk motivasi kerja yang diukur dalam penelitian ini. Dari hasil pengamatan peneliti, sales mampu berkomunikasi dan menjalin hubungan baik sesama rekan kerja. Maka dengan demikian peneliti menyarankan kepada sales untuk mendengarkan, menghargai kebutuhan dan masukan rekan rekan kerja.

Di sisi lain, ada beberapa pernyataan yang menunjukkan nilai  $r$  hitung yang lebih rendah, yaitu 0,62, 0,65 dan 0,66. Pernyataan "Saya selalu mengerjakan tugas/pekerjaan dengan memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan" memiliki nilai  $r$  hitung 0,62. Hal ini menunjukkan bahwa sales belum mengerjakan tugas/pekerjaan dengan memenuhi standar yang diterapkan perusahaan dalam hal dokumen penjualan seperti KTP , KK , dll. Nilai tersebut merupakan salah satu nilai rendah. Berdasarkan pengamatan peneliti Sebagian besar sales kurang dalam mengerjakan tugas/pekerjaan dengan memenuhi standar perusahaan. Sebagai saran dari peneliti, perusahaan dapat melakukan pelatihan terkait standar operasional prosedur dalam hal dokumen penjualan sehingga sales dapat mengembangkan diri dan meningkatkan hasil kerjanya sesuai dengan standar perusahaan . Pernyataan "Saya selalu meningkatkan produktivitas kerja saya untuk mencapai prestasi yang saya inginkan" memiliki nilai  $r$  hitung 0,65. Hal ini menunjukkan sales kurang meningkatkan produktifitas kerja demi mencapai prestasi yang diinginkan.  $r$  hitung ini rendah menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan ini mungkin tidak sepenuhnya relevan atau kurang tepat untuk mengukur aspek motivasi kerja yang diinginkan dalam konteks perusahaan. Berdasarkan pengamatan peneliti, Sebagian besar sales terkadang belum meningkatkan produktifitas kerja dalam hal penjualan dimana hal ini berdampak pada kurangnya penjualan. Dengan demikian peneliti menyarankan kepada sales untuk mengembangkan keterampilan dengan cara pelatihan atau on job training yang relevan untuk pekerjaan sales guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam tugas-tugas yang sales lakukan.

Pernyataan "Saya mampu mendorong rekan kerja atau bawahan saya dalam menyelesaikan tugas" memiliki nilai  $r$  hitung 0,66. Hal ini menunjukkan sales kurang mampu mendorong rekan kerja atau bawahan nya dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan pengamatan peneliti, Sebagian besar sales kurang peduli dengan rekan kerja nya terkait performa penjualan dikarenakan sifat kompetitif yang tinggi antara sesama sales. Sebagai saran untuk perusahaan, evaluasi dan mengadakan gathering divisi marketing dimana hal ini dilakukan untuk menciptakan solidaritas pada divisi marketing. Perusahaan juga perlu mempertimbangkan aspek kontekstual dalam evaluasi motivasi kerja. Penting juga bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan apresiasi terhadap upaya dan prestasi karyawan. Pengakuan atas prestasi kerja yang baik dapat menjadi motivator yang kuat bagi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Setiap perusahaan memiliki budaya dan lingkungan kerja yang unik, sehingga pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam sistem evaluasi kinerja harus sesuai dengan nilai-nilai dan tujuan perusahaan tersebut. Selain itu, perusahaan dapat memperluas sistem penghargaan untuk mencakup berbagai bentuk pengakuan, seperti penghargaan formal, pujian langsung, atau kesempatan promosi. Dengan memperluas sistem penghargaan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan memberikan insentif tambahan bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Perusahaan juga perlu memastikan bahwa sistem evaluasi kinerja yang digunakan adil dan objektif. Evaluasi yang objektif akan memberikan pandangan yang lebih akurat tentang kinerja karyawan, dan hal ini dapat meningkatkan kepercayaan dan keadilan dalam sistem evaluasi. Dengan menerapkan saran-saran di atas, perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan dan kinerja mereka. Tingkat motivasi yang tinggi dapat membawa dampak positif pada produktivitas, retensi karyawan, dan citra perusahaan sebagai tempat kerja yang diinginkan bagi calon karyawan.

Hasil dari uji validitas ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang sejauh mana pernyataan-pernyataan ini dapat menjadi alat yang efektif untuk mengevaluasi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam kegiatan perusahaan. Pernyataan yang diuji dalam penelitian ini adalah "Saya merasa puas dengan ketersediaan peralatan yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan". Memiliki nilai  $r$  hitung 0,92. Hal ini menunjukkan sales merasa puas dengan ketersediaan peralatan yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaan. Nilai-nilai  $r$  hitung yang tinggi menandakan bahwa pernyataan-pernyataan ini memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk kepuasan kerja yang diukur dalam penelitian ini. Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa pihak perusahaan telah menyediakan peralatan yang memadai untuk sales dalam melaksanakan tugasnya. Maka dengan demikian peneliti menyarankan kepada sales untuk melakukan pemeliharaan dan perawatan dengan upaya sales dalam menjaga peralatan tetap dalam kondisi baik dan siap digunakan, serta bagaimana hal ini berdampak positif pada kualitas pekerjaan sales.

Pernyataan yang diuji dalam penelitian ini adalah "Mendapatkan penghargaan sesuai prestasi kerja". Memiliki nilai  $r$  hitung 0,89. Hal ini menyatakan bahwa sales mendapatkan penghargaan apabila mencapai dan melampaui target perusahaan. Nilai-nilai  $r$  hitung yang tinggi menandakan bahwa pernyataan-pernyataan ini memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk kepuasan kerja yang diukur dalam penelitian ini. Berdasarkan pengamatan peneliti, sales yang mencapai atau melampaui target mendapatkan reward tertentu dari pihak perusahaan berupa kompensasi. Maka dengan demikian peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan hal ini agar dapat meningkatkan kinerja sales dan perusahaan dapat membuat program sales of the month agar meningkatkan motivasi kerja untuk menilai konteks prestasi di mana sales ingin mendapatkan penghargaan, apakah itu dalam hal produktivitas, kualitas kerja, kontribusi tim, atau bidang lainnya. Pernyataan yang diuji dalam penelitian ini adalah "Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan". Memiliki nilai  $r$  hitung 0,89. Hal ini menyatakan bahwa sales sudah merasa puas dengan jobdesk yang sesuai dengan jabatannya. Nilai-nilai  $r$  hitung yang tinggi menandakan bahwa pernyataan-pernyataan ini memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk kepuasan kerja yang diukur dalam penelitian ini. Berdasarkan pengamatan peneliti sebagian sales menikmati kerjaan yang telah didapatkan. Maka dengan demikian peneliti menyarankan kepada sales untuk mempertahankan budaya kerja dan juga dapat memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi para sales.

Namun, di sisi lain, ada pernyataan yang menunjukkan nilai  $r$  hitung yang lebih rendah, yaitu 0,8, 0,84 dan 0,81. Pernyataan "Bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja" dan "Saya merasa puas dengan hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja" memiliki nilai  $r$  hitung yang lebih rendah, menandakan bahwa pernyataan-pernyataan ini mungkin tidak sepenuhnya relevan atau kurang akurat dalam mengukur kepuasan kerja. Pernyataan yang diuji dalam penelitian ini adalah "Bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja". Memiliki nilai  $r$  hitung 0,84. Hal ini menyatakan bahwa bonus yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan prestasi kinerja sales. Nilai-nilai  $r$  hitung yang rendah menandakan bahwa pernyataan-pernyataan ini mungkin tidak sepenuhnya relevan atau kurang tepat untuk mengukur aspek kepuasan kerja yang diinginkan dalam konteks perusahaan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, pihak perusahaan kurang sepuas memberikan bonus terhadap pencapaian sales. Maka dengan demikian peneliti menyarankan kepada perusahaan untuk mengkaji ulang kebijakan terkait bonus untuk sales dan mempermudah dengan cara memberikan sosialisasi alur bonus yang transparan kepada sales.

Pernyataan yang diuji dalam penelitian ini adalah "Saya merasa puas dengan hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja". Memiliki nilai  $r$  hitung 0,81. Sebagian sales tidak merasa puas dengan hubungan yang terjalin antar sesama rekan kerja. Nilai-nilai  $r$  hitung yang rendah menandakan bahwa pernyataan-pernyataan ini

mungkin tidak sepenuhnya relevan atau kurang tepat untuk mengukur aspek kepuasan kerja yang diinginkan dalam konteks perusahaan. Berdasarkan pengamatan peneliti, sales sering mengalami perbedaan pendapat dan kurang menghargai pendapat antara sesama rekan kerja. Maka dengan demikian peneliti menyarankan kepada sales untuk menghargai perbedaan , pendapat , latar belakang, dan keterampilan rekan kerja, yang berkontribusi pada hubungan yang harmonis. Lalu saran untuk perusahaan agar melakukan pelatihan terkait budaya kerja atau etika kerja yang sehat. Pernyataan yang diuji dalam penelitian ini adalah " Saya merasa puas atas pemberian kesempatan yang sama untuk belajar". Memiliki nilai  $r$  hitung 0,84. Sebagian sales tidak merasa puas dengan pemberian kesempatan untuk belajar. Nilai-nilai  $r$  hitung yang rendah menandakan bahwa pernyataan-pernyataan ini mungkin tidak sepenuhnya relevan atau kurang tepat untuk mengukur aspek kepuasan kerja yang diinginkan dalam konteks perusahaan. Berdasarkan pengamatan peneliti, sales supervisor tidak melakukan pelatihan marketing pada semua sales. Maka dengan demikian peneliti menyarankan kepada sales supervisor agar lebih mengkomunikasikan kepada para sales mengenai ketidakpuasan tersebut sehingga sales dapat memiliki kesempatan yang sama.

Keseimbangan kerja-hidup yang baik juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan dalam mengatur waktu mereka, mereka cenderung lebih bersemangat dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih efisien. Dukungan perusahaan terhadap keseimbangan kerja-hidup karyawan juga dapat membantu mengurangi absensi dan meningkatkan retensi karyawan. Saran untuk perusahaan adalah untuk mendengarkan kebutuhan dan masukan dari karyawan terkait keseimbangan kerja-hidup. Lakukan survei atau wawancara secara berkala untuk memahami bagaimana perusahaan dapat lebih baik mendukung karyawan dalam mengatur waktu kerja dan waktu istirahat mereka. Selain itu, perusahaan perlu memastikan bahwa kebijakan keseimbangan kerja-hidup yang telah diterapkan dijalankan dengan konsisten dan adil bagi semua karyawan. Dengan mendukung keseimbangan kerja-hidup karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan menguntungkan baik bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Dengan menerapkan saran-saran di atas, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif, dan memuaskan bagi karyawan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan, retensi karyawan yang lebih baik, dan reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang diinginkan bagi calon karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penjual di PT Indomobil Trada Nasional. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penjual PT Indomobil Trada Nasional. Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja penjual PT Indomobil Trada Nasional. Adapun saran yang dapat diberikan kepada PT Indomobil Trada Nasional dalam mengatasi permasalahan mengenai kinerja penjualan yaitu untuk mempertahankan kinerja penjualan dengan tetap menyelesaikan target sesuai yang di tentukan. Peneliti juga menyarankan para sales untuk memperluas jangkauan penjualan dimana hal ini dapat meningkatkan kinerja penjualan melebihi target. Peneliti juga menyarankan agar sales saling melakukan follow up kepada pelanggan untuk menanyakan kenadala terkait pembelian mobil dimana hal ini dilakukan untuk selalu memberikan layanan yang optimal terkait komunikasi antara sales dan pelanggan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N. A. (2012). Employee Turnover and Its Impact on the Performance of the Organization. *Journal of Business and Management*.
- Asnawi, M. A. (2019). *Melan-Angriani-Asnawi-Buku-Kinerja-KaryawanPerseroan-Terbatas-Studi-Kasus-Atas-Pengaruh-Fasilitas-Kerja-Dan-KarakteristikPekerjaan*. CV ARTHA SAMUDRA.
- Atkinson. (2006). konsep dasar dan metode pengukuran produktivitas dalam konteks sistem produksi.
- Bagiatis, K. d. (2017). A linear regression approach to predict online store performance. *Regresi Linear*.
- Finlay, A. d. (2019). *Statistical Methods for the Social Sciences*.
- Harter, J. d. (2005). Race Effects On Affective Experiences, Cognitive Appraisals And Performance In a General population . *Employee satisfaction* .
- Keller, P. K. (2016). *Marketing Management*.
- Kim, D. J. (2016). Salesperson Turnover, Customer Knowledge Development, and Customer Performance: The Mediating Role of Salesperson Adaptation. *Journal of Personal Selling & Sales Management*.
- Kim, P. d. (2020). Sales force turnover and its impact on customer loyalty: Evidence from the retail industry. *Journal of Retailing and Consumer Services*.
- Manoharan. (2015). The Impact of Sales Turnover on Organizational Productivity: A Case Study.
- Mosadeghrad, M. (2013). Factors Influencing Healthcare Employees' Job Satisfaction and Turnover Intention. *Ballance of compensation and work life ballance*.
- Narayanan, V. K. (2019). The High Cost of Losing Your Best Salespeople. *Harvard Business Review*.
- Rasyid. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perputaran Karyawan di Industri Perhotelan .
- Richard. (2009). The Effect of Strategic Orientation, Incentive Plan and Organizational Climate on Firm Performance.



- Sahin, A. P. (2019). The Impact of Salesperson Turnover on Firm Performance: An Application in the Turkish Retail Sector. *International Journal of Marketing Studies*.
- Sahoo, S. d. (2012). Employee Turnover-Causes, Consequences and Retention Strategies in the BPO Industry: Empirical Evidence from India.
- Siregar, S. (2020). Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sukarno, A. &. (2021). The effect of organizational culture, job satisfaction, and work motivation on employee performance: The case of automotive industry in Indonesia.
- Suryawan. (2017). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perputaran Karyawan di Perusahaan Manufaktur.
- Trainor, R. d. (2017). Examining the Impact of Sales Force Turnover on Customer Loyalty in B2B Relationships. *Journal of Personal Selling & Sales Management*.