

ABSTRAK

PT. Multi Top Indonesia merupakan anak perusahaan dari PT. Topindo Raya Sejati yang berada di Jalan Kopo Bihbul Nomor 2A Bandung. PT Multi Top Indonesia bergerak dibidang produksi dan pemasaran regulator *high-end*. Pada saat ini permasalahan yang dihadapi yaitu mengenai kepuasan kerja karyawan yang dimana kepuasan kerja karyawan mempengaruhi harapan perusahaan. Permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Pemasaran PT. Multi Top Indonesia Bandung. Metode yang digunakan adalah deskriptif analisis dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik kepustakaan dan lapangan yang meliputi: observasi, wawancara, dan angket secara teknik analisis data yang meliputi: uji validitas, uji realibilitas, analisis korelasi, regresi linier sederhana, korelasi *product moment pearson* dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh pada motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Divisi Pemasaran PT. Multi Top Indonesia Bandung. Analisis koefisien korelasi yang diperoleh melalui perhitungan koefisien korelasi sebesar 0.897. Pengujian regresi linier sederhana diperoleh hasil persamaan $Y=0,372+0,438 X$. Didapatkan koefisien determinasi sebesar 80,46%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sisanya 19,54% adalah variabel-variabel diluar penelitian seperti gaji, lingkungan kerja, dan pengembangan karier. Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada divisi pemasaran di PT. Multi Top Indonesia Bandung antara lain tidak terkontrolnya hubungan kerja antara karyawan dengan teman sejawatnya sehingga tidak kompak dan mempengaruhi omset penjualan barang dan kurangnya tindakan tegas perusahaan pada karyawan yang melalaikan pekerjaan/lalai untuk memenuhi kewajibannya. Usaha-usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut adalah erusahaan mengadakan pertemuan antara GM (*general manager*), pimpinan cabang, dan sales setiap 3 bulan sekali dengan tujuan mempererat tali silaturahmi dan memberikan insentif materil kepada sales yang bisa mencapai omset penjualan lebih sebagai bentuk motivasi kepada karyawan dan penghargaan bagi karyawan.

Kesimpulan dan saran yang dapat peneliti kemukakan yaitu motivasi yang dilakukan PT. Multi Top Indonesia Bandung belum optimal dikarenakan kurangnya kepuasan kerja pada karyawan Divisi Pemasaran yang dapat dilihat dari hasil kerja dan tanggung jawab karyawan. Saran yang diberikan peneliti yaitu sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan karyawan-karyawannya dari segi hubungan pertemanan maupun dari kedisiplinan karyawan.

Kata Kunci: *Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan*

ABSTRACT

PT. Multi Top Indonesia is a subsidiary of PT. Topindo Raya Sejati located in Jalan Kopo Bihbul Number 2A Bandung. PT Multi Top Indonesia is engaged in the production and marketing of high-end regulators. At this time the problem faced is about employee job satisfaction where employee job satisfaction affects company expectations. The problem is thought to be caused by a lack of motivation provided by the company.

The purpose of this study was to determine the effect of motivation on employee job satisfaction in the Marketing Division of PT. Multi Top Indonesia Bandung. The method used is descriptive analysis with data collection techniques used are literature and field techniques which include: observation, interviews, and agket data analysis techniques which include: validity test, reliability test, correlation analysis, simple linear regression, Pearson product moment correlation and the coefficient of determination.

The results showed that there was an influence on motivation on employee job satisfaction in the Marketing Division of PT. Multi Top Indonesia Bandung. Correlation coefficient analysis obtained through the calculation of the correlation coefficient of 0.897. Simple linear regression test results obtained by the equation $Y = 0.372 + 0.438 X$. Obtained a coefficient of determination of 80.46%. This shows that motivation has an influence on employee job satisfaction, the remaining 19.54% are variables outside of research such as salary, work environment, and career development. Barriers faced in implementing motivation to employee job satisfaction in the marketing division at PT. Multi Top Indonesia Bandung, among others, the uncontrolled work relations between employees and their colleagues so that it is not compact and affects the turnover of sales of goods and the lack of firm firm action on employees who are negligent to work / neglect to meet their obligations. Efforts are made to overcome these obstacles is the company held a meeting between the GM (general manager), branch leaders, and sales every 3 months with the aim of tightening the friendship and providing material incentives to sales that can achieve more sales turnover as a form of motivation to employees and awards for employees.

Conclusions and suggestions that researchers can put forward are the motivations of PT. Multi Top Indonesia Bandung is not optimal due to lack of job satisfaction in Marketing Division employees which can be seen from the work results and employee responsibilities. The advice given by researchers is that the company should pay more attention to its employees in terms of friendship and employee discipline.

Keywords: *Motivation and Job Satisfaction of Employees*

ABSTRAK

PT. Multi Top Indonesia mangrupikeun anak perusahaan tina PT. Topindo Raya Sejati nyaéta di Jalan Kopo Bihbul Number 2A Bandung. PT Multi Top Indonesia kaasup dina produksi sareng pamasaran régulator kelas unggul. Dina waktos ayeuna masalah anu disanghareupan nyaéta ngeunaan kapuasan padamelan dimana karyawan kapuasan padamelan mangaruhan karyawan perusahaan. Masalahna disangka disababkeun ku kurangna motivasi anu disayogikeun ku perusahaan.

Tujuan panalungtikan ieu nyaéta pikeun nangtukeun pangaruh tina motivasi karyawan pikeun kapuasan padamelan di Divisi Pemasaran PT. Multi Top Indonesia Bandung. Méthode anu digunakeun nyaéta analisis déskriptif sareng teknik pangumpulan data anu digunakeun nyaéta téknik literatur sareng lapangan anu ngawengku: téknik observasi, tanya jawab, sareng analisa data agket anu ngawengku: uji validitas, uji reliabilitas, analisa korelasi, régrési liniér sederhana, korelasi *product moment pearson*, sareng koefisien determinasi.

Hasilna nunjukkeun yén aya pangaruh motivasi pikeun kapuasan padamelan karyawan di Divisi Pemasaran PT. Multi Top Indonesia Bandung. Analisis koefisien korélasi dicandak dina itungan koefisien korélasi 0.897. Hasil tes régrési liniér anu sederhana diala ku persamaan $Y = 0.372 + 0.438 X$. Kéngingkeun koefisien tekad 80,46%. Ieu nunjukkeun yén motivasi ngagaduhan pangaruh kana kapuasan padamelan pagawé, sésana 19.54% mangrupikeun variabel di luar panalungtikan sapertos gaji, lingkungan padamelan, sareng pamekaran karir. Rintangan nyanghareupan ngalaksanakeun motivasi pikeun kapuasan padamelan karyawan dina divisi pemasaran di PT. Multi Top Indonesia Bandung, antawisna, hubungan damel anu teu ka kawal antara karyawan sareng batur-baturna saéngga henteu kompak sareng mangaruhan omsét penjualan barang sareng kurangna aksi tegas pikeun karyawan anu ngalalaworakeun pagawéan/lalai pikeun ngalaksanakeun kawajiban na. Usaha anu dilakukeun pikeun ngatasi halangan ieu nyaéta perusahaan ngayakeun rapat antara GM (manajer umum), pamimpin cabang, sareng sales unggal 3 bulan kalayan tujuan pikeun nguatkeun silaturahmi sareng nyayogikeun artos inséntif pikeun penjualan anu tiasa ngahontal langkung éntuk penjualan salaku wujud motivasi pikeun karyawan sareng panghargaan pikeun karyawan.

Kacindekan sareng saran anu tiasa ditimbulkeun ku panalungtik nyaéta motivasi PT. Multi Top Indonesia Bandung teu acan saé kusabab kurangna kapuasan padamelan di karyawan Divisi Pemasaran anu tiasa katingali tina hasil padamelan sareng tanggung jawab padamel. Nasihat anu dirumuskeun ku panalungtik nyaéta perusahaan kedah masihan langkung perhatosan ka karyawan dina hal silaturahmi sareng disiplin karyawan.

Kata Kunci: Motivasi sareng Wareg Kalayan Karyawan

