

PENGARUH MOTIVASI KERJA, IKLIM ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MARKETING PADA PT. AGUNG TOYOTA BENGKULU

Alfi Pahlawan¹⁾, Onsardi²⁾

^{1),2)}Universitas Muhammadiyah Bengkulu

alfipahlawan10@gmail.com

onsardi@umb.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of work motivation, organizational climate and leadership on the job satisfaction of Marketing Employee at PT. Agung Toyota Bengkulu, both partially and simultaneously. There are several factors that will be discussed in this study, including Work Motivation (X_1), Organizational Climate (X_2) and Leadership (X_3). The object of this research was the marketing employee at PT. Agung Toyota Bengkulu. There were 97 employees. The researcher used the method of data collection by means of observation, questionnaires, and interviews. Several data analysis techniques used were the instrument test, classic assumption test, respondent response analysis, multiple linear regression analysis, determinant coefficient, and also hypothesis testing. From the results of the tests that have been carried out it can be concluded that the Work Motivation variable (X_1), Organizational Climate (X_2) and Leadership (X_3) affect partially or simultaneously on Job Satisfaction of Marketing employees at PT. Agung Toyota Bengkulu. From the results of multiple linear regression tests obtained the regression equation is as follows: $Y = 2868 + 0.221 (X_1) + 0.277 (X_2) + 0.231 (X_3)$.

Keywords: *Work Motivation, Organizational Climate, Leadership, Marketing Employee, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti motivasi kerja, iklim organisasi, kepemimpinan sehingga karyawan yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Sumber daya manusia dengan kepuasan kerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang baik pula.

Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Marwansyah (2010:3)

mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tanpa karyawan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Cholil dan Riani (dalam Mulyati, 2003) mengatakan bahwa karyawan adalah sebagai modal utama bagi perusahaan oleh sebab itu karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi produktif akan tetapi dalam pengelolaannya bukanlah hal yang mudah, karena karyawan mempunyai pikiran, status, serta latar belakang yang berbeda. SDM senantiasa melekat pada setiap organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberikan kontribusi kearah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Robbin (2002:55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Siagian (2002:94) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan ber- karya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu: (1) Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip “*quit pro quo*”, yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan “ada ubi ada talas, ada budi ada balas”, (2) Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis, (3) Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia, (4) Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusa- haan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Iklm organisasi yang merupakan persepsi si individu karyawan tentang organisasinya yang memberi pengaruh pada nyaman tidaknya yang bersangkutan bekerja di organisasi atau perusahaan tersebut (Idrus, 2006). Menurut Sarjana (2012) iklim organisasi merupakan suasana organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Simamora (2004) bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Dan perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam oraganisasi, atau sifat individu akan menggambarkan perbedaan tersebut. Wirawan (2008) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi mengenai lingkungan internal organisasinya.. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi masing-masing pegawai mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku pegawai menjalani pekerjaan.

Siagian (2002:62) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Siagian (2002:66) mengemukakan bahwa peranan pemimpin atau kepemimpinan dalam organisasi atau perusahaan ada tiga bentuk yaitu peranan yang bersifat interpersonal, peranan yang bersifat informasional, dan peran

pengambilan keputusan. Yang dimaksud dengan peranan yang bersifat interpersonal dalam organisasi adalah bahwa seorang pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan simbol akan keberadaan organisasi, seorang pemimpin bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan, dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung. Peranan yang bersifat informasional mengandung arti bahwa seorang pemimpin dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemberi, penerima dan penganalisa informasi. Sedangkan peran pemimpin dalam pengambilan keputusan mempunyai arti bahwa pemimpin mempunyai peran sebagai penentu kebijakan yang akan diambil berupa strategi-strategi bisnis yang mampu untuk mengem- bangkan inovasi, mengambil peluang atau kesempatan dan bernegosiasi dan menjalankan usaha dengan konsisten.

Pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dilihat dari karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung memberikan respon positif terhadap organisasi, begitu pada sebaliknya karyawan yang tidak puas dalam pekerjaannya akan cenderung memberikan respon yang tidak baik terhadap pekerjaannya, maka dari itu kepuasan kerja karyawan harus menjadi perhatian utama manajemen dalam suatu organisasi (Afriani, 2013). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dimana kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001:193).

Masalah tersebut dapat terjadi karena adanya serangkain faktor dari motivasi kerja yaitu kurangnya pemberian motivasi dari atasan terhadap karyawan, Pengaruh motivasi dari atasan maupun dari perusahaan penting untuk mensejahterakan karyawan dan kedisiplinan yang tumbuh dari diri sendiri itu sangat penting agar timbul rasa tanggung jawab dalam berkerja. Adanya rasa timbal balik yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, karyawan akan merasakan kepuasan. Dengan adanya pengaruh dari motivasi, iklim organisasi dan kepemimpinan kerja akan membuat karyawan lebih maju.

Kemudian dari iklim organisasi, iklim organisasi yang kurang kondusif di suatu perusahaan dikarenakan terdapat faktor tertentu antara karyawan yaitu sering terjadinya kesalahpahaman antara karyawan didalam divisi tempat ia berkerja, sehingga secara potensial dapat memicu iklim organisasi yang kurang berjalan antara karyawan. Dari faktor kepemimpinan merupakan faktor terpenting didalam setiap organisasi, keberadaannya menjadi sangat penting karena menjadi kunci keberhasilan dalam organisasi sehingga para karyawan dapat berkerja lebih baik dan efisien.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Agung Toyota, Jl. P. Natadirja NO. 103 Kec Gading Cempaka Kota Bengkulu. penelitian ini dilaksanakan selama 1 bulan dari bulan Juni 2020 sampai dengan selesai.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey, dengan analisis data secara kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono,2014:14) Dalam penelitian survey, pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. Menurut Wibisono (2000:58), Survey merupakan teknik penelitian dimana informasi dikumpulkan melalui

penggunaan kuesioner. Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal (causal research), yaitu mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara berbagai variabel.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004) dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Karyawan Marketing PT. Agung Toyota Kota Bengkulu yang berjumlah 97 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ditelusuri sebagai sumber data yang ada dalam suatu penelitian (Umar,1999) dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 97 orang. Cara pengambilan sampel dilakukan dengan *total sampling* yakni seluruh populasi anggota yang akan diamati sebagai sampel, karena sampel yang lebih besar cenderung memberikan atau lebih mendekati nilai yang sesungguhnya terhadap populasi atau dikatakan semakin kecil pula kesalahan (penyimpangan terhadap nilai populasi).

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yaitu pengambilan data dengan memberikan pertanyaan pada responden. Pertanyaan formal secara konsisten, terangkai dan tertulis yang ditujukan untuk memperoleh informasi dari responden.

Untuk menganalisis data hasil penelitian menggunakan teknik statistik uji regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN

Koefisien Regresi

Analisis regresi linear berganda yang penulis gunakan untuk menggambarkan mengenai pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Karyawan PT. Agung Toyota Kota Bengkulu. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh tabel dibawah ini :

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.868	2.376		1.207	.231
	MOTIVASI	.221	.072	.266	3.083	.003
	IKLIM ORGANISASI	.277	.082	.323	3.387	.001
	KEPEMIMPINAN	.231	.069	.338	3.328	.001

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Sumber: Output SPSS 16

Dari perhitungan hasil diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 2.868 + 0.221 (X_1) + 0.277 (X_2) + 0.231 (X_3)$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta 2.868 mempunyai arti bahwa apabila variabel Motivasi kerja (X_1), Iklim Organisasi (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel Kepuasan Kerja Karyawan akan tetap yaitu 2.868 apabila variabel Motivasi kerja (X_1), Iklim Organisasi (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) sama dengan nol.
2. Koefisien Regresi X_1 , sebesar 0.221 mempunyai makna jika nilai variabel Motivasi Kerja (X_1) naik satu satuan maka nilai kepuasan kerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.221 dengan asumsi variabel Iklim Organisasi (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi X_2 , sebesar 0.277 mempunyai makna jika nilai variabel Iklim Organisasi (X_2) naik satu satuan maka nilai variabel Kepuasa Kerja (Y) akan naik sebesar 0.277 dengan asumsi variabel Motivasi kerja (X_1) dan Kepemimpinan (X_3) dianggap tetap.
4. Koefisien Regresi X_3 , sebesar 0.231 mempunyai makna jika nilai variabel Kepemimpinan (X_3) naik satu satuan maka nilai variabel Kepuasan Kerja (Y) akan naik sebesar 0.231 dengan asumsi variabel Motivasi kerja (X_1) dan Iklim Organisasi (X_2) dianggap tetap.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas Motivasi kerja (X_1), Iklim Organisasi (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja Karyawan (Y) maka dari perhitungan komputer menggunakan SPSS 16 didapatkan uji koefisien determinasi dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 2.
 Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.851 ^a	.724	.715	2.176	1.873

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Iklim Organisasi
 b. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Output SPSS 16

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi R Square (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.724. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Motivasi Kerja Iklim Organisasi dan Kepemimpinan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan memberikan sumbangan sebesar 0.724 atau 72.4% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Agung Toyota Kota Bengkulu sedangkan sisanya sebesar 0.276 atau 27.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t sebagai berikut :

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, setiap variabel sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji signifikan untuk variabel Motivasi kerja sig $\alpha = 0,003 < 0,050$, dan dari perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.083 > 1.660$). hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Motivasi kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan marketing pada PT. Agung Toyota Kota Bengkulu.
2. Berdasarkan uji signifikan untuk variabel Iklim Organisasi (X_2) sig $\alpha = 0,001 < 0,050$, dan dari perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.387 > 1.660$). hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan marketing pada PT. Agung Toyota Kota Bengkulu.
3. Berdasarkan uji signifikan untuk variabel Kepemimpinan (X_3) sig $\alpha = 0,001 < 0,050$, dan dari perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.328 > 1.660$). hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan marketing pada PT. Agung Toyota Kota Bengkulu.

Untuk menguji pengaruhh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji f sebagai berikut :

Tabel 3.
 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1154.945	3	384.982	81.294	.000 ^a
Residual	440.416	93	4.736		
Total	1595.361	96			
A. Predictors: (Constant), Kep., Motivasi, Iklim Organisasi					
b. Dependent Variable: Kepuasan					

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji f diatas diperoleh f_{hitung} sebesar 81.294 dengan nilai f_{tabel} sebesar 2.702 yaitu ($81.294 > 2.702$) dan (sig $\alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima artinya secara simultan variabel Motivasi kerja Iklim Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan marketing pada PT. Agung Toyota Kota Bengkulu.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada karyawan marketing PT. Agung Toyota Kota Bengkulu. melalui penyebaran kuesoner terhadap 97 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh Motivasi kerja, Iklim Oranisasi dan Kepemimpinan Terhadap terhadap Kepuasan Kerja Karyawan marketing pada PT. Agung Toyota Kota Bengkulu.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap terhadap Kepuasan Kerja Karyawan marketing pada PT. Agung Toyota Kota Bengkulu. Hal ini terlihat pada uji t yang

menyatakan memiliki nilai sig $\alpha = 0,000 < 0,050$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.083 > 1.660$). Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Handoko,1992). Dengan adanya motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Trisnaningsih, 2001, Brahmasari, 2012, Saleem et al. 2010, Ahmed et al. 2010, Ayub dan Rafif 2011, Maharjan.2012 dan Shah et al. 2012. Asmawi, 2017, Onsardi, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Iklim Organisasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Iklim Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan marketing pada PT. Agung Toyota Kota Bengkulu. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai sig $\alpha = 0,001 < 0,050$, maka H_2 dalam penelitian ini dapat diterima. Terdapat pengaruh yang positif iklim organisasi terhadap penampilan kerja dan kepuasan kerja sehingga semakin sesuai dan menyehatkan suatu iklim organisasi akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja para pegawai dalam suatu organisasi yang bersangkutan (Sujak,1990). Iklim organisasi sangat di perlukan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Semakin baik iklim organisasi dalam perusahaan maka kepuasan kerja akan meningkat begitupun sebaliknya.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Gayle dan Harald (2010) menyatakan iklim organisasi merupakan suatu bentuk kondisi yang dirasakan oleh karyawan dalam suatu organisasi sehingga berpengaruh terhadap perkembangan organisasi dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan I Nyoman Sudharma (2016) pada Hotel Asana Agung Putra di Bali menyatakan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan I Nyoman Sudharma (2016) pada Hotel Asana Agung Putra di Bali menyatakan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan.

Pengaruh Kepemimpinan (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan marketing pada PT. Agung Toyota Kota Bengkulu. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai sig $\alpha = 0,001 < 0,050$, maka H_3 dalam penelitian ini dapat diterima. Siagian (2010:128) mengemukakan bahwa kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang dapat dalam memberikan pengaruh, informasi, pengambilan keputusan, dan memberikan motivasi bertujuan untuk meningkatkan organisasi dan pegawai. Pendapat tersebut dipertegas oleh Suhendi dan Anggara (2010:269) yang menyatakan bahwa peran para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan tingkat kinerja organisasi. Menurut Sasongko (2008) apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerja mereka kearah lebih produktif.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu yaitu, penelitian Andri et al. (2011), Bushra Fatima et al. (2011), dan Rehman et al. (2012) Onsardi

(2019) yang membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh kuat dan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Motivasi Kerja (X_1), Iklim Organisasi (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), hal ini terlihat pada uji f yang menyatakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu yaitu ($81.294 > 2.702$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima artinya secara bersamaan variabel Motivasi Kerja (X_1), Iklim Organisasi (X_2) dan Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan marketing (Y) pada PT. Agung Toyota Kota Bengkulu.

KESIMPULAN

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada PT. Agung Toyota Kota Bengkulu, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan $\text{sig } \alpha = 0,003 < 0,050$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.083 > 1.660$). Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan adanya motivasi didalam perusahaan akan meningkatkan semangat kerja karyawan.
2. Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada PT. Agung Toyota Kota Bengkulu, Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai $\text{sig } \alpha = 0,001 < 0,050$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.387 > 1.660$). Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Semakin baik iklim organisasi dalam perusahaan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada PT. Agung Toyota Kota Bengkulu, Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai $\text{sig } \alpha = 0,001 < 0,050$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.328 > 1.660$). Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Semakin baik pinpinan memberikan arahan kepada karyawan maka kepuasan kerja akan meingkat.
4. Motivasi kerja (X_1), iklim organisasi (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada PT. Agung Toyota Kota Bengkulu, hal ini dibuktikan dengan uji f menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu ($81.294 > 2.702$) dan ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,05$). Ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, Fitri. 2013. *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kepenuhan Hulu*. Jurnal Mahasiswa Prodi SIManajemen, 1(1), h:1-23.
- Andri, Seno, Eka Afnan Troena, Idrus, dan Djumahir. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Program Diklat terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan*. pada PT. Telkom Tbk Pekanbaru. Jurnal Aplikasi Manajemen, 1.

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Bayu Fadillah, Handoyo Djoko W dan Agung Budiarmo. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan* Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. Diponegoro Journal Of Social And Politic.
- Brahmasari, I. A. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama.
- Chaur-luh . (2014). *The Organizational Climate and Employees*. Job Satisfaction in the Terminal Operation Context of Kaohsiung Port.
- Handoko, T. H., 1992, *Manajemen*, Edisi Kedua, Penerbit, BPFE – UGM, Yogyakarta
- Handoko.T.Hani.2001.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,Edisi II.BPFE Yogyakarta : Yogyakarta
- Higgins. (1994). *Hubungan Antara Kepemimpinan dengan Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: PPM.
- Idrus, Muhammad. 2006. *Implikasi Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja karyawan*.
- Kartini Kartono. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 2003.
- Kusnan, Akhmad. 2004. *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Erja Dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi* Di Garnisun Tetap III Surabaya. Surabaya: Universitas Airlangga Surabaya.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mulyati, Syari. 2003. *Pengaruh Konflik Peran dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi*: Studi Pada Akuntan Publik di Jakarta. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma.

- Nawawi, Hadari dan Martini Hadari, 2004. *Kepemimpinan yang Efektif*, Yogyakarta, Gajah Mada University press
- Ogut, E., Mehmet Sahin dan M. Tahir Demirsel. 2013. *The Relationship between Percieved Organizational Justice and Cyberloafing: Evidence from a Public Hospital in Turkey*. Mediterranean Jopurnal of Social Sciences.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Onsardi, O. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Pemberdayaan, Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja* (No. jsyppg). Center for Open Science.
- P. Robbins, Stephen. 2008. *Organizational Behaviour*, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh), Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Salemba Empat.
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pumomoshidi, B. (1996), *Pengembangan Kepuasan Kerja: Studi tentang Pengaruh Win- Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Universitas Brawyaya*. Lintas Ekonomi edisi September - Desember, Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya, Malang.
- Quey-jen Yeh, 1996, *The Link Between Managerial Style and the Job Characteristics of the R&D Professional*, R&D Management
- Ratna, Wijayanti.(2017).*Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi* Di Fakultas Ekonomi Unsiq Wonosobo.Jurnal.FakultasEkonomiUniversitas Sains Al Qur'an (UNSIQ) Wonosobo. Jurnal PPKM II.
- Rehman Khalid, Naveed Saif, Abdul Sattar Khan, Allah Nawaz, 2012. *Impacts of Job Satisfaction on Organizational Commitment: A Theoretical Model for Academicians in HEI of Developing Countries like Pakistan*.International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Science.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Edisi cetakan kelima Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan pertama. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.

- Robbinss Stephen P., 2001. *Organizational Behavior* (Terjemahan) Jilid 1, Edisi Kedelapan, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Saleem Rizwan, Azeem Mahmood and Asif Mahmood, 2010. *Effect of Wark Motivation on job Sotisfaction* in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *Internasional Journal of Busness and Management*.
- Sarjana, Sri. 2012. *Pengaruh Supervisi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*
- Sarwar, Shagufta, James Abugre. 2013. *The Influence of Rewards and Job Satisfaction on Employees in The service Industry*. *The Business & Management Review*
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. cetaka ke-empat. Alfabeta. Bandung.
- Suhendi dan Anggara, Sahya, 2010. *Kinerja Organisasi*, CV Pustaka Setia, Bandung
- Wahjosumidjo. 1991. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Wijaya, Tony. 2013. *Metodelogi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wijono, S. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi Edisi Revisi*. Jakarta: Kencana.
- Winardi, L. 2000. *Kepemimpinan Hearts Manajemen*. Jakarta: PT. Rhineka Cipta.
- Wirawan, 2009, *Budaya dan Iklim Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Wirawan, Nata. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat