



ANALISIS KEPERIBADIAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SALES ASSISTANT PADA LLP- KUKM DI SMESCO INDONESIA JAKARTA

Mangapul Simbolon, Herman Ibrahim Harahap, Ahmad Farhan, Adityo Romadoni,
Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen IMMI Jakarta

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja *Sales Assistant* pada LLP-KUKM di Smesco Indonesia Jakarta. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terbagi menjadi beberapa teknik yaitu survei, observasi, *field research*, dan *library research*. Populasi dalam penelitian ini adalah bagian pelayanan penjualan LLP-KUKM Smesco Indonesia jumlah *Sales Assistant* sebanyak 100 orang, dengan metode *simple random sampling* menggunakan rumus Slovin sebagai penentuan sampel sehingga diperoleh sebanyak 50 orang sebagai sampel. Analisis data yang digunakan terdiri dari uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis statistik yang dibantu dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dilihat dari F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($110,507 > 3,20$). Dengan koefisien korelasi kepribadian dan motivasi kerja sebesar 0,865, artinya kepribadian dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap kepuasan kerja *Sales Assistant* secara simultan. Besarnya pengaruh kepribadian dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja *Sales Assistant* pada LLPV KUKM sebesar 82,5% sedangkan sisanya 17,5% dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci: Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, *Sales Assistant*

Pendahuluan

Meningkatnya persaingan profesional dalam kancah bisnis modern dan ilmu pengetahuan yang semakin luas menuntut setiap orang memiliki kepribadian yang mantap dan rasa percaya diri yang tinggi guna menunjang keberhasilan dalam pekerjaan (Sihombing;2018). Kepribadian merupakan organisasi dinamik dari sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara unik dengan lingkungannya. Kemampuan adaptasi masing-masing individu tidak sama antara satu dengan yang lainnya. Tergantung dari jenis kepribadian yang dimilikinya. Hartono (1982) dalam (Sihombing 2018), kepribadian adalah keseluruhan sikap, perasaan, ekspresi dan temperamen seseorang. Sikap perasaan ekspresi dan temperamen itu akan terwujud dalam tindakan seseorang jika dihadapkan pada situasi tertentu.

Selain itu, motivasi yang tepat akan mendorong pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Terlebih, motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu

berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial dan peristiwa-peristiwa baru, yang bersamasama emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku. Perubahan sikap ini dimungkinkan karena pikiran manusia adalah suatu kekuatan kompleks yang dapat mengadaptasi, mempelajari, dan memproses setiap informasi dan perubahan baru yang diterimanya. (Syaifullah, dkk, 2018).

Menurut (Tama, dkk, 2017: 52) ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, ditinjau dari pekerja, perusahaan, dan pekerjaan itu sendiri, faktor-faktor individu yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah usia, gender, masa kerja, kepribadian, jumlah anggota keluarga, ambisi, dan kemampuan mental. faktor terkait perusahaan yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji, promosi, jaminan rasa aman, *supervise*, faktor pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kondisi tempat kerja. Smesco Indonesia adalah lembaga yang dikelola secara profesional dengan target untuk mempromosikan dan memasarkan produk-produk unggulan KUKM Indonesia kepada masyarakat internasional. Dengan prioritas utama untuk meraih berbagai macam pangsa pasar yang dapat berdampak positif bagi pertumbuhan ekonomi Indonesia.

Dengan nama Lembaga Layanan Pemasaran Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (LLP- KUKM) atau SMESCO *Marketing Services Body* (SMSB), secara operasional menggunakan nama Smesco Indonesia *Company* (SIC). SIC merupakan Badan Layanan Umum di bawah Kementerian Negara Koperasi Usaha Kecil dan Menengah. Pada penulisan skripsi ini peneliti lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami *Sales Assi stant* Smesco Indonesia. Apakah *Sales Assistant* merasa puas I tidak dengan pekerjaannya, hal ini ditunjukkan dengan beberapa *Sales Assistant* yang tidak berada di stand saat jam kerja, kurangnya rasa bertanggung jawab pada produk karena jarang melakukan *Stock Opname* hal ini dikarenakan karena keterbatasan kertas *stock* dan *Merchandise Flo*. *Sales Assistant* mengharapkan kembali adanya *outing* 1 tahun sekali untuk meningkatkan Kembali motivasi dalam bekerja. *Sales Assistant* mengharapkan adanya pemberian imbalan/insentif atan penjualan yang dilakukan, Tidak adanya pemberian apresiasi bagi *Sales Assistant* yang berprestasi membuat motivasi *Sales Assistant* menurun. Hal tersebut dirasa juga mempengaruhi motivasi kerja *Sales Assistant*.

Berbicara mengenai kepribadian adalah sesuatu yang menarik untuk dibahas, soalnya melibatkan jiwa, hasrat dan keningan. Kepribadian selalu berhubungan dengan manusia yang memiliki eksistensi penting sebagai makhluk sosial, baik secara internal (sosial untuk dirinya sendiri), maupun secara eksternal (sosial untuk orang lain), dalam istilah lainnya setiap manusia memiliki kepribadian yang berbeda beda. Tanpa kepribadian hidup manusia tidak akan teruji, terarah, tidak bermakna, dan tanpa kepribadian berarti bukan manusia. Kepribadian akan membedakan manusia yang satu dengan yang lain (kekhasan individual). Dalam hal ini penulis ingin mengetahui apakah *Sales Assi stant* dengan cepat atau tidak dalam beradaptasi di tempat kerja Melihat femonema yang terjadi diatas maka saya tertarik mengambil judul "Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja *Sales Assistant* pada LLP-KUKM di Smesco Indonesia Jakarta".

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dan kausal. Desain penelitian deskriptif yaitu menggambarkan secara rinci dan komprehensif dari setiap variabel penelitian. Sedangkan desain penelitian kausal yaitu untuk mengetahui hubungan atau pengaruh sebab akibat antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*). Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini diambil langsung dari hasil kuesioner kepada *sales assistant* mengenai kepribadian (X1), motivasi kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y). Sedangkan data sekunder diambil dari laporan-laporan di bagian *Human Resources Departement* Smesco Indonesia, membaca buku, tulisan-tulisan yang berisikan tentang peraturan pemerintah tentang motivasi kerja. Teknik

pengumpulan data dalam penelitian ini terbagi menjadi beberapa teknik yaitu survei, observasi, *field research*, dan *library research*. Populasi dalam penelitian ini adalah bagian pelayanan penjualan LLP-KUKM Smesco Indonesia jumlah *Sales Assistant* sebanyak 100 orang, dengan metode *simple random sampling* menggunakan rumus Slovin sebagai penentuan sampel sehingga diperoleh sebanyak 50 orang sebagai sampel. Analisis data yang digunakan terdiri dari uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis statistik.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Karakteristik Responden

Tabel 1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Hasil Survei

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	25	50%
Perempuan	25	50%
Usia		
18-22	15	30%
23-27	25	50%
28-32	7	14%
>33	3	6%
Masa Kerja		
1-3 tahun	28	56%
4-6 tahun	12	24%
7-8 tahun	6	12%
>9 tahun	4	8%

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2018

Tabel 1 menunjukkan mengenai karakteristik responden yang terdapat dalam penelitian ini, yang terbagi menjadi jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Dari segi jenis kelamin menunjukkan bahwa 50 *Sales Assistant* yang menjadi responden dalam penelitian ini hasilnya sama rata dengan jumlah responden berjenis kelamin laki - laki sebesar 50% dari 25 dan responden berjenis kelamin perempuan 50% dari 25. Berdasarkan usia didominasi oleh usia 23-27 tahun sebanyak 25 orang (50%) dan yang paling sedikit oleh usia >33 tahun sebanyak 3 orang (6%). Lalu dari segi masa kerja didominasi oleh masa kerja selama 1-3 tahun sebanyak 28 orang (56%) dan paling sedikit oleh masa kerja selama >9 tahun sebanyak 4 orang (8%).

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel Kepribadian

Kepribadian adalah organisasi yang dinamis dari sistem psikofisik individu yang menentukan cara individu tersebut menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Keseluruhan cara individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain akan membedakan individu tersebut dengan individu yang lain. Kepribadian tersebut merupakan pola tertentu dari tingkah laku dan pikiran individu yang berlaku sepanjang waktu dan bagaimanapun keadaannya yang membedakan seseorang dari orang lain. Dalam variabel kepribadian ini penulis mengajukan 5 pernyataan kepada 50 responden dengan metode skala likert, setiap jawaban masing-masing memiliki skor dengan hasil rekapan sebagai berikut:

- Kecenderungan pilihan jawaban responden tentang Kepribadian *Sales Assistant* pada LLP- KUKM di Smesco Indonesia dengan pilihan alternatif Sangat Setuju (Nilai 5) sebesar 37%.
- Kecenderungan pilihan jawaban responden tentang Kepribadian *Sales Assistant* pada LLP- KUKM di Smesco Indonesia dengan pilihan alternatif **Setuju** (Nilai 4) sebesar 48%.
- Kecenderungan pilihan jawaban responden tentang Kepribadian *Sales Assistant* pada LLP- KUKM di Smesco Indonesia dengan pilihan alternatif **Kurang Setuju** (Nilai 3) sebesar 14%.
- Kecenderungan pilihan jawaban responden tentang Kepribadian *Sales Assistant* pada LLP- KUKM di Smesco Indonesia dengan pilihan alternatif **Tidak Setuju** (Nilai 2) sebesar 0,0%.

- e. Kecenderungan pilihan jawaban responden tentang Kepribadian *Sales Assistant* pada LLP- KUKM di Smesco Indonesia dengan pilihan alternatif **Sangat Tidak Setuju** (Nilai 1) sebesar 0,0%.

Variabel Motivasi

Motivasi kerja selain menjadi perhatian utama dari para pimpinan, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Faktor penting dalam keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi atau Lembaga adalah karyawan yang mau bekerja dan mampu serta mempunyai semangat kerja yang tinggi. Dengan demikian diharapkan akan memberikan suatu hasil kerja yang memuaskan. Setiap karyawan memiliki motivasi atau semangat kerja yang berbeda-beda untuk mau bekerja dengan baik, hal itu jga merupakan sebab mengapa antar karyawan yang satu memiliki hasil kerja yang berbeda dengan karyawan lainnya. Ada karyawan yang bekerja hanya untuk mendapatkan kepuasan dari segi materi dan ada juga yang bekerja untuk mengejar prestasi atau penghargaan. Dalam variabel motivasi kerja ini penulis mengajukan 11 pernyataan kepada 50 responden dengan metode skala likert, setiap jawaban masing-masing memiliki skor dengan hasil rekap sebagai berikut:

- a. Kecenderungan pilihan jawaban responden tentang Motivasi Kerja *Sales Assistant* pada LLP- KUKM di Smesco Indonesia dengan pilihan alternatif **Sangat Setuju** (Nilai 5) sebesar 34%.
- b. Kecenderungan pilihan jawaban responden tentang Motivasi Kerja *Sales Assistant* pada LLP- KUKM di Smesco Indonesia dengan pilihan alternatif **Setuju** (Nilai 4) sebesar 52%.
- c. Kecenderungan pilihan jawaban responden tentang Motivasi Kerja *Sales Assistant* pada LLP- KUKM di Smesco Indonesia dengan pilihan alternatif **Kurang Setuju** (Nilai 3) sebesar 13%.
- d. Kecenderungan pilihan jawaban responden tentang Motivasi Kerja *Sales Assistant* pada LLP- KUKM di Smesco Indonesia dengan pilihan alternatif **Tidak Setuju** (Nilai 2) sebesar 1%.
- e. Kecenderungan pilihan jawaban responden tentang Motivasi Kerja *Sales Assistant* pada LLP- KUKM di Smesco Indonesia dengan pilihan alternatif **Sangat Tidak Setuju** (Nilai 1) sebesar 0,0%.

Variabel Kepuasan Kerja

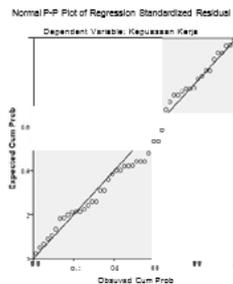
Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, ini sebabnya oleh adanya perbedaan pada dirinya dan masing-masing individu. Seseorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Dalam variabel kepuasan kerja *Sales Assistant* ini penulis mengajukan 5 pernyataan kepada 50 responden dengan metode skala likert, setiap jawaban masing-masing memiliki skor dengan hasil rekap sebagai berikut:

- a. Kecenderungan pilihan jawaban responden tentang Kepuasan Kerja *Sales Assistant* pada LLP- KUKM di Smesco Indonesia dengan pilihan alternatif **Sangat Setuju** (Nilai 5) sebesar 29%.
- b. Kecenderungan pilihan jawaban responden tentang Kepuasan Kerja *Sales Assistant* pada LLP- KUKM di Smesco Indonesia dengan pilihan alternatif **Setuju** (Nilai 4) sebesar 56%.
- c. Kecenderungan pilihan jawaban responden tentang Kepuasan Kerja *Sales Assistant* pada LLP- KUKM di Smesco Indonesia dengan pilihan alternatif **Kurang Setuju** (Nilai 3) sebesar 15%.

- d. Kecenderungan pilihan jawaban responden tentang Kepuasan Kerja *Sales Assistant* pada LLP- KUKM di Smesco Indonesia dengan pilihan alternatif **Tidak Setuju** (Nilai 2) sebesar 0,0%.
- e. Kecenderungan pilihan jawaban responden tentang Kepuasan Kerja *Sales Assistant* pada LLP- KUKM di Smesco Indonesia dengan pilihan alternatif Sangat Tidak Setuju (Nilai 1) sebesar 0,0%.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 1.
Hasil Uji Normalitas

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah), 2018

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot yaitu suatu alat yang digunakan untuk pemeriksaan kenormalan data. Data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil pengujian pada gambar 1 tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

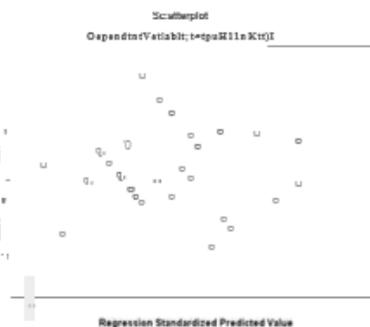
Tabel 2.
Uji Multikolinieritas Coeficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	1.413	1.295		1.091	.281		
Kepribadian	.228	.110	.253	2.074	.044	.251	3.981
Motivasi Kerja	-.3191	.0571	-.6811	5.584	1.000	.2511	3.981

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Hasil Penelitian (data diolah), 2018

Berdasarkan tabel 2 diatas nilai *tolerance* kepribadian yakni $0,251 > 0,1$ dan nilai *tolerance* motivasi kerja yaitu $0,251 > 0,1$. Sedangkan nilai VIF kepribadian $3,981 < 10$ dan nilai VIF motivasi kerja $3,981 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel bebas antara variabel kepribadian dan motivasi kerja. Hal ini berarti diantara variabel bebas kepribadian dan motivasi kerja tidak terdapat korelasi yang cukup kuat antara sesama variabel bebas dan data layak digunakan untuk analisis regresi berganda.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah), 2018

Pada gambar 2 menunjukkan titik tersebar disekitar titik 0 dan tidak membentuk pola

tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti tidak ada gangguan dalam model regresi.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 3.
Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.908a	.825	.817	.91012	1.877

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepribadian

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah), 2018

Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat pada tabel 3 diperoleh nilai D-W sebesar 1,623 dengan membandingkan nilai D-W dengan nilai tabel dan penelitian ini menggunakan nilai signifikan 5%, jumlah data $N = 50$ dan 2 variabel bebas ($k=2$), maka diperoleh nilai D-W tabel $dL = 1,628$ dan $dU = 1,426$; $4 - dU = 2,573$ dan $4 - dL = 2,371$ karena nilai Durbin Watson terletak pada nilai dU dan $4 - dU$ yaitu ($1,426 < 1,877 < 2,371$), maka dapat disimpulkan bahwa model ini tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4
Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.413	1.295		1.091	.281
	Kepribadian	.228	.110	.253	2.0741	.044
	Motivasi Kerja	.3191	.0571	.6811	5.5841	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Untuk memperoleh persamaan ini dengan cara melihat hasil proses yakni pada kolom model

constant (sebagai konstanta, a) sebesar 1,413 kemudian baris b_1 sebesar 0,228 dan b_2 sebesar 0,319 sehingga diperoleh persamaan:

$$Y = 1,413 + 0,228 X_1 + 0,319 X_2$$

Dari persamaan diatas mempunyai arti sebagai berikut :

1. Nilai 1,413 artinya tanpa dipengaruhi kepribadian dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja hanya sebesar 1,413 kali.
2. Nilai 0,228 artinya setiap 1 unit nilai X_1 (kepribadian) akan menambahkan nilai Y (kepuasan kerja) sebesar 0,228.
3. Nilai 0,319 artinya setiap 1 unit nilai X_2 (motivasi kerja) akan menambahkan nilai Y (kepuasan kerja) sebesar 0,319.

Uji Hipotesis Statistik

1. Uji T (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel kepribadian (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) secara bersama – sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja *Sales Assistant* (Y). Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel dengan nilai $\alpha = 0,05$ (5%). Apabila nilai thitung > dari nilai ttabel maka hipotesis diterima. Adapun kriteria dari pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut:

- a. Jika H_0 diterima apabila t hitung < t tabel, berarti secara parsial variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
- b. Jika H_0 ditolak apabila t hitung > t tabel, berarti secara parsial variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Tabel 5.
Hasil Uji T
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.413	1.295		1.091	.281
Kepribadian	.2281	.110		2.53	.044
Motivasi Kerja	.3191	.0571		6.811	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Berdasarkan tabel 5 diatas diperoleh hasil thitung variabel kepribadian adalah sebesar 2,074 dan motivasi kerja sebesar 5,584, sedangkan tabel diperoleh dari tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) untuk diuji dua sisi dengan derajat kebebasan ($df = n - 1 - k = 49 - 1 - 1 = 47$, $\alpha = 0,05/2 = 0,025$ maka diperoleh ttabel sebesar 2,0117.

Dari hasil perhitungan nilai thitung variabel Kepribadian lebih besar dari nilai ttabel ($2.074 > 2,0117$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Kepribadian memiliki pengaruh berbanding lurus dengan Kepuasan Kerja *Sales Assistant*. Artinya, dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa variabel Kepribadian (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja *Sales Assistant* (Y) pada LLP-KUKM di Smesco Indonesia Jakarta.

Dilanjutkan hasil perhitungan nilai thitung variabel Motivasi Kerja lebih besar dari nilai ttabel ($5,584 > 2,0117$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang berbanding lurus dengan Kepuasan Kerja *Sales Assistant*. Artinya, dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja *Sales Assistant* (Y) pada LLP- KUKM di Smesco Indonesia Jakarta.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil
Uji F ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	183.069	2	91.535	110.507	.000b
Residual	38.931	471	.828		
Total	222.000	491			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepribadian
Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Pengujian dua variabel bebas X secara bersama – sama terhadap variabel Y dilakukan uji F. Hasil $df (n-k-1) = 50 - 3 = 47$, $\alpha = 0,05$ maka diperoleh Ftabel = 3,20 sedangkan Fhitung diperoleh sebesar 110,507 dan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Jadi terlihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya antara variabel Kepribadian (X_1) dan variabel Motivasi Kerja (X_2) secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja *Sales Assistant* (Y).

3. Koefisien Korelasi

Tabel 7.
Hasil Koefisien Korelasi Secara Parsial Correlations

	Kepribadian	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja
Kepribadian	1	.865	.842
	Sig. (2-tailed)	.0001	.000
	N	50	50
Motivasi Kerja	.865	1	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	50	50
Kepuasan Kerja	.842	.899**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	50	50

*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber: Hasil Penelitian (data diolah), 2018

Dari hasil pengolahan diatas pada tabel 7 diketahui bahwa koefisien korelasi parsial variabel Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,842 artinya, Kepribadian mempunyai hubungan yang kuat dan positif terhadap Kepuasan Kerja *Sales Assistant* pada LLP-KUKM di Smesco Indonesia Jakarta Selatan. Nilai korelasi Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,899 artinya, Motivasi Kerja mempunyai hubungan yang kuat dan positif terhadap Kepuasan Kerja *Sales Assistant* pada LLP-KUKM di Smesco Indonesia Jakarta Selatan. Sedangkan nilai korelasi Kepribadian terhadap Motivasi Kerja sebesar 0,865 artinya, Kepribadian mempunyai hubungan yang kuat dan positif terhadap

Motivasi Kerja.

4. Koefisien Determinasi

Tabel 8.
Hasil Koefisien Determinasi Simultan

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.825	.817	.9101

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepribadian

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah)

Berdasarkan tabel 8 koefisien determinasi diatas besamya pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,825. Hal ini menunjukkan bahwa besamya pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja *Sales Assistant* pada LLP- KUKM di Smesco Indonesia sebesar 82,5% sedangkan sisanya sebesar 17,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang diuji mengenai Kepribadian dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja *Sales Assistant* pada LLP-KUKM di Smesco Indonesia Jakarta maka dapat dipaparkan pembahasan sebagai berikut:

Interpretasi Hasil Penelitian Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja *Sales Assistant*

Dari hasil penelitian di atas dapat diinterpretasikan bahwa Kepribadian (X₁) terhadap Kepuasan Kerja *Sales Assistant* (Y) pada LLPKUKM DI Smesco Indonesia Jakarta. Hal ini dapat dilihat dari hasil penilaian responden berdasarkan kuesioner diperoleh rata – rata jawaban responden berada pada alternatif pilihan Setuju (S) sebesar 48%. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian variabel Kepribadian berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja *Sales Assistant* terlihat juga pada hasil analisis regresi sebesar 0,228. Hasil koefisien korelasi parsial kuat dan positif Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja *Sales Assistant* sebesar 0,842 dan koefisien determinasi parsial sebesar 0,708 hal ini menunjukkan besarnya pengaruh Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja 70,8%, sedangkan sisanya 29,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Interpretasi Hasil Penelitian Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja *Sales Assistant*

Dari hasil penelitian diatas dapat diinterpretasikan bahwa Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja *Sales Assistant* (Y) pada LLP-KUKM DI Smesco Indonesia Jakarta. Hal ini dapat dilihat hasil penilaian responden berdasarkan kuesioner diperoleh rata – rata jawaban responden berada pada alternatif pilihan Setuju (S) sebesar 52%. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian variabel Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja *Sales Assistant* terlihat juga pada hasil analisis regresi 0,319. Hasil koefisien korelasi parsial kuat dan positif Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja *Sales Assi stant* sebesar 0,899 dan koefisien determinasi parsial sebesar 0,809 hal ini menunjukkan besamya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja *Sales Assistant* sebesar 80,9%, sedangkan sisanya 19,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Interpretasi Hasil Penelitian Kepribadian dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja *Sales Assistant*

Dari hasil pengolahan data diperoleh korelasinya sebesar 0,908. Artinya Kepribadian dan Motivasi Kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap Kepuasan Kerja *Sales Assistant* pada LLP-KUKM di Smesco Indonesia Jakarta. Sedangkan besamya pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja *Sales Assi stant* pada LLP-KUKM di Smesco Indonesia Jakarta dapat dilihat dari R square sebesar 0,825. Hal ini menunjukkan besamya pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap Kepuasan Kerja *Sales Assistant* pada LLP-KUKM di Smesco Indonesia Jakarta

sebesar 82,5%, sedangkan sisanya 17,5% dipengaruhi faktor lain.

Kesimpulan

1. Variabel Kepribadian memiliki thitung lebih besar dari t_{tabel} ($2,074 > 2,0117$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja *Sales Assistant* secara parsial. Keeratan hubungan antara Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja *Sales Assistant* sebesar 0,842, artinya Kepribadian mempunyai hubungan yang kuat dan positif terhadap Kepuasan Kerja *Sales Assistant* secara parsial. Keeratan besarnya pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja *Sales Assistant*, diperoleh hasil sebesar 0,708 atau 70,8%. Hal ini menunjukkan erat dan kuat Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja *Sales Assistant* sedangkan sisanya 29,2% dipengaruhi faktor lain.
2. Variabel Motivasi Kerja memiliki thitung lebih besar dari t_{tabel} ($5,584 > 2,0117$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja *Sales Assistant* secara parsial. Keeratan hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja *Sales Assistant* sebesar 0,899, Keeratan besarnya pengaruh artinya Motivasi Kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap Kepuasan Kerja *Sales Assistant* secara parsial. Sebesar 0,809 atau 80,9%. Hal ini menunjukkan sangat kuatnya Motivasi Kerja *Sales Assistant*, sedangkan sisanya 19,1% dipengaruhi faktor lain.
3. Kepribadian dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dilihat dari F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($110,507 > 3,20$). Dengan koefisien korelasi Kepribadian dan Motivasi Kerja sebesar 0,865, artinya Kepribadian dan Motivasi Kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap Kepuasan Kerja *Sales Assistant* secara simultan. Dan besarnya pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja *Sales Assistant* pada LLPV KUKM sebesar 0,825 atau 82,5%. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja *Sales Assistant* pada LLP-KUKM, sedangkan sisanya 17,5% dipengaruhi faktor lain.

Saran

1. Kepribadian yang dimiliki *Sales Assistant* mereka harus mempertahankan interaksi yang baik, baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja, menghormati rekan kerja, harus lebih memiliki kreatifitas yang baik jika pengantian *display* sesuai tema yang ditentukan oleh perusahaan.
2. Motivasi kerja peningkatan dalam bekerja yang diharapkan *Sales Assistant* adalah menginginkan adanya pemberian apresiasi dari perusahaan dan adanya kegiatan *outing* 1 tahun sekali untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja. *Sales Assistant* mengharapkan adanya pemberian imbalan atau penjualan yang dilakukan.
3. Hendaknya *Sales Assistant* tetap mempunyai Kepribadian yang baik terhadap atasan maupun dengan tim kerja, bagi LLP-KUKM bisa mengadakan promosi jabatan bagi *sales assistant*, memberikan apresiasi dan kegiatan *outing* untuk *Sales Assistant* agar bisa meningkatkan Motivasi Kerja *Sales Assistant* supaya tetap bisa mempertahankan Kepuasan Kerja *Sales Assistant*.

Daftar Pustaka

- Duha Timotius. (2018). Perilaku Organisasi. Yogyakarta. DEEPUBLISH
- Fattah A.Hussein. (2017). Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri. Yogyakarta: Elmatara (Anggota IKAPI)
- Sihombing, Ik. (2018). Pengembangan Kepribadian Dengan Dunia Kerja. Yogyakarta: CV.Budi

Utama

- Sutrisno Edy. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana
- Tama Ishardita Pambudi dan Hardiningtyas Dewi. (2017). Psikologi Industri Dalam Perspektif Sistem Industri. Malang: UB Press
- Wibowo, Hery. (2007). Fortune Favors The Ready! Keberuntungan Berpihak Kepada Orang-Orang Siap. Bandung: OASE Mata Air Makna
- Muayyad, Deden Misbahudin. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. (9).1.
- Wansyahdio, Hasnut. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pabrik PT.Eka Dura Indonesia (Palm Oil Mill) Rokan Hulu. *JOM FISIP*. 2.2
- Widhiastuti Hardani. Juni (2014). Big Five Personality Sebagai Prediktor Kreativitas Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Dewan. *Jurnal Psikologi*. 41.1.115-133.