DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis ISSN. 2721-4907
Volume 7, Nomor 2, Oktober 2026

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENJUAL AKSESORIS DI KEMAYORAN

The Effect of Motivation, Job Satisfaction, and Work Discipline on the Performance of Accessories Salespeople in Kemayoran

Darussalam[1], Alex Ferdinal[2], Kelil Purwanto[3]
Email: darussalam3900@gmail.com[1], klkpurwanto@gmail.com[2], alexferdinal049@gmail.com[3]
[1,2,3]Fakultas Hukum dan Ekonomi Bisnis Universitas Dharmas Indonesia
Jl. Hukum, Gn. Medan, Sitiung, Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat 27681, Indonesia

Abstrak

Kinerja tenaga penjual merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan usaha dalam menghadapi persaingan bisnis, khususnya pada sektor perdagangan aksesoris otomotif. Berbagai faktor internal, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja, diduga memengaruhi tingkat kinerja tenaga penjual. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga penjual pada toko aksesoris otomotif di Kecamatan Kemayoran, Jakarta Pusat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 50 tenaga penjual dari 16 toko aksesoris otomotif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan observasi, kemudian dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga penjual, sedangkan kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga penjual. Secara simultan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga penjual. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja tenaga penjual memerlukan pengelolaan kepuasan kerja dan disiplin kerja secara berkelanjutan, disertai evaluasi terhadap strategi pemberian motivasi agar lebih sesuai dengan karakteristik tenaga penjual dan kebutuhan organisasi.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Tenaga Penjual.

Abstract

Salesperson performance is one of the key factors determining business success in the increasingly competitive automotive accessories industry. Internal factors such as work motivation, job satisfaction, and work discipline are considered to influence salesperson performance. This study aimed to examine the effects of work motivation, job satisfaction, and work discipline on the performance of salespersons at automotive accessory stores in Kemayoran District, Central Jakarta. A quantitative approach with a survey method was employed. The study population consisted of 50 salespersons from 16 automotive accessory stores. A saturated sampling technique was applied, allowing all members of the population to participate as respondents. Data were collected through Likert-scale questionnaires and direct observation, then analyzed using IBM SPSS Statistics version 20.0. The findings indicate that work motivation has a negative and significant effect on salesperson performance, while job satisfaction and work discipline have positive and significant effects. Simultaneously, work motivation, job satisfaction, and work discipline significantly influence salesperson performance. The study concludes that improving salesperson performance requires continuous enhancement of job satisfaction and work discipline, accompanied by the evaluation of motivational strategies to better align with employees' characteristics and organizational needs.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Work Discipline, Salesperson Performance.

PENDAHULUAN

Industri otomotif merupakan salah satu sektor yang terus mengalami perkembangan dan menjadi pendorong pertumbuhan ekonomi di berbagai negara. Perkembangan teknologi,

perubahan preferensi konsumen, serta meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap kendaraan bermotor mendorong industri otomotif untuk terus berinovasi. Hasil riset S&P Global Mobility memperkirakan bahwa penjualan mobil ringan secara global akan meningkat sebesar 1,7% pada tahun 2025, sementara penjualan kendaraan listrik diperkirakan meningkat hingga 30% (Gaikindo.or.id, 2024; Harnanto & Autojago.com, 2025). Perkembangan tersebut menciptakan peluang bagi berkembangnya berbagai sektor pendukung, termasuk industri perdagangan aksesoris kendaraan.

Di Indonesia, industri otomotif menunjukkan dinamika yang dipengaruhi oleh kondisi ekonomi nasional. Meskipun pasar otomotif mengalami perlambatan pada tahun 2025 akibat melemahnya daya beli masyarakat dan kenaikan PPN, pemerintah terus melakukan berbagai kebijakan untuk menjaga stabilitas industri (Oto.com, 2025). Meningkatnya jumlah kendaraan bermotor turut mendorong berkembangnya tren modifikasi kendaraan. Berbagai produk seperti velg, lampu LED, jok, dan perangkat multimedia kendaraan menjadi komoditas dengan permintaan tinggi, sehingga persaingan antar pelaku usaha aksesoris otomotif semakin kompetitif.

Keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya tenaga penjual yang menjadi ujung tombak dalam membangun komunikasi dengan pelanggan. Tenaga penjual berperan sebagai konsultan yang memberikan informasi mengenai spesifikasi produk dan membangun hubungan jangka panjang dengan konsumen. Sebagaimana dikemukakan oleh Khayatun Nufuz dan Graciafernandy (2024), aktivitas penjualan memiliki peranan penting dalam meningkatkan pertumbuhan perusahaan. Mansouri, Sadeghi Boroujerdi, dan Md. Husin (2022) menjelaskan bahwa dalam industri aksesoris otomotif, perusahaan tidak hanya berorientasi pada peningkatan penjualan, tetapi juga pada upaya membangun loyalitas pelanggan melalui kualitas pelayanan yang diberikan. Hal ini sejalan dengan temuan Harun, Astuti, Fatima, dan Fikri (2024) yang menunjukkan bahwa hubungan antar manusia dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi kualitas pelayanan.

Kinerja tenaga penjual menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Menurut Pratama dan Handayani (2022), kinerja karyawan merupakan indikator utama keberhasilan organisasi karena berkaitan langsung dengan efektivitas pelaksanaan pekerjaan serta pencapaian target perusahaan. Berdasarkan observasi awal pada toko aksesoris mobil di kawasan Pasar Mobil Kemayoran, ditemukan bahwa pencapaian penjualan masih menunjukkan fluktuasi sepanjang tahun 2025. Penjualan meningkat pada awal tahun, menurun pada pertengahan tahun, dan kembali meningkat sekitar 15% menjelang akhir tahun. Kurnia, Nuryadin, dan Harun (2024) dalam penelitiannya tentang kinerja pelayanan aparat desa menemukan bahwa implementasi nilai-nilai kearifan lokal berpengaruh terhadap kinerja pelayanan, yang mengindikasikan bahwa faktor-faktor internal organisasi sangat menentukan kualitas kinerja.

Berbagai faktor diyakini memengaruhi kinerja tenaga penjual, di antaranya adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak dan mempertahankan usaha dalam mencapai tujuan tertentu (Robbins & Judge). Dalam penelitian ini, motivasi kerja dipahami melalui pendekatan hierarki kebutuhan Abraham Maslow dan *Two Factor Theory Herzberg*. Selain motivasi, kepuasan kerja juga berperan penting. Robbins menyatakan bahwa kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Luthans menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, sistem kompensasi, kesempatan promosi, kualitas supervisi, serta hubungan dengan rekan kerja.

Faktor berikutnya adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan, disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan individu dalam menaati semua peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Sutrisno menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap seluruh ketentuan organisasi. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga penjual pada toko aksesoris otomotif di Kecamatan Kemayoran, Jakarta Pusat, baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada 16 toko aksesoris otomotif yang berlokasi di Kecamatan Kemayoran, Kota Administrasi Jakarta Pusat, Provinsi DKI Jakarta. Kecamatan Kemayoran terletak di bagian utara Jakarta Pusat dengan luas wilayah sekitar 7,25 km² dan terdiri dari delapan kelurahan, yaitu Kemayoran, Kebon Kosong, Harapan Mulya, Cempaka Baru, Sumur Batu, Serdang, Utan Panjang, dan Gunung Sahari Selatan (BPS Kota Jakarta Pusat, 2026). Berdasarkan data Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat (2024), Kecamatan

Kemayoran memiliki jumlah penduduk sebanyak 247.094 jiwa, menjadikannya kecamatan dengan populasi terbesar di Jakarta Pusat.

Kecamatan Kemayoran dikenal sebagai salah satu pusat perdagangan otomotif di Jakarta. Kawasan ini memiliki sentra otomotif terpadu, khususnya di Mega Glodok Kemayoran (MGK) yang berfungsi sebagai mal otomotif dengan menyediakan berbagai kebutuhan kendaraan mulai dari aksesoris, suku cadang, bengkel, hingga bursa jual beli kendaraan. Selain itu, terdapat pula berbagai toko aksesoris otomotif yang tersebar di sepanjang jalan-jalan utama di kawasan Kemayoran. Aktivitas perdagangan otomotif yang tinggi di wilayah ini menjadikan Kecamatan Kemayoran sebagai lokasi yang relevan untuk mengkaji kinerja tenaga penjual di bidang aksesoris otomotif.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 tenaga penjual yang berasal dari 16 toko aksesoris otomotif di Kecamatan Kemayoran, Jakarta Pusat. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), yaitu teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan skala Likert lima poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju) dan observasi langsung di lokasi penelitian (Sugiyono, 2019). Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 20.0 melalui beberapa tahapan: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis korelasi, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2).

Model Persamaan Regresi

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan: Y = Kinerja Tenaga Penjual; a = Konstanta; b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi masing-masing variabel X; X_1 = Motivasi Kerja; X_2 = Kepuasan Kerja; X_3 = Disiplin Kerja; ε = Kesalahan (Error)

Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengujian: jika t-hitung > t-tabel dan nilai signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (variabel independen berpengaruh signifikan); jika t-hitung < t-tabel atau nilai signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (variabel independen tidak berpengaruh signifikan).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian: jika F-hitung > F-tabel dan nilai signifikansi < 0,05 maka seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berada pada rentang 0 sampai 1, di mana semakin besar nilainya maka semakin baik model dalam menjelaskan variasi kinerja tenaga penjual (Ghazali, 2016).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Deskriptif

Responden penelitian berjumlah 50 tenaga penjual dari 16 toko aksesoris otomotif di Kecamatan Kemayoran. Berdasarkan karakteristik responden, kelompok usia terbanyak berada pada rentang 28–32 tahun sebanyak 19 orang (38%). Pendidikan terakhir terbanyak adalah tingkat Diploma sebanyak 20 orang (40%). Lama bekerja terbanyak pada rentang 1–2 tahun sebanyak 19 orang (38%).

Teknik Pengolahan Data

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung terhadap r-tabel pada tingkat signifikansi 5% (df = 48, r-tabel = 0,253). Hasil pengujian menunjukkan bahwa untuk variabel motivasi (X_1) terdapat 9 item valid (item 8 dihapus karena r-hitung 0,170 < 0,253), variabel kepuasan kerja (X_2) terdapat 9 item valid (item 2 dan 7 dihapus), variabel disiplin kerja (X_3) seluruh 11 item valid, dan variabel kinerja tenaga penjual (Y) terdapat 11 item valid (item 12 dihapus).

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60: Motivasi (X_1) = 0,749; Kepuasan Kerja (X_2) = 0,739; Disiplin Kerja (X_3) = 0,704; dan Kinerja Tenaga Penjual (Y) = 0,743. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,946 > 0,05, sehingga data terdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 (Motivasi: Tolerance = 0,525, VIF = 1,903; Kepuasan Kerja: Tolerance = 0,537, VIF = 1,863; Disiplin Kerja: Tolerance = 0,835, VIF = 1,197), sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai signifikansi > 0,05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Arah dan Hubungan
Motivasi (X_1)	-0,122	Negatif, Sangat Lemah
Kepuasan Kerja (X_2)	0,438	Positif, Cukup
Disiplin Kerja (X_3)	0,497	Positif, Cukup

Sumber: Hasil Olah data,2026

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda (Coefficients)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	32,204	6,468		4,979	0,000
Motivasi (X_1)	-0,253	0,183	-0,231	-2,379	0,021
Kepuasan Kerja (X_2)	0,790	0,193	0,682	4,102	0,000
Disiplin Kerja (X_3)	0,209	0,105	0,255	2,981	0,048

Sumber: Hasil Olah data,2026

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah: $Y = 32{,}204 + (-0{,}253)X_1 + 0{,}790X_2 + 0{,}209X_3 + \varepsilon$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh terbesar dengan koefisien beta standar 0,682, diikuti disiplin kerja (X_3) dengan koefisien 0,255, sedangkan motivasi kerja (X_1) memiliki arah pengaruh negatif dengan koefisien -0,231.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial bertujuan mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai t-tabel pada df = 45 dan α = 0,05 (two-tailed) sebesar 2,014. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keputusan	Kesimpulan
Motivasi (X_1)	|-2,379| = 2,379	2,014	0,021	H_0 ditolak	Berpengaruh negatif dan signifikan
Kepuasan Kerja (X_2)	4,102	2,014	0,000	H_0 ditolak	Berpengaruh positif dan signifikan
Disiplin Kerja (X_3)	2,981	2,014	0,048	H_0 ditolak	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: Hasil Olah data,2026

Berdasarkan Tabel 3, seluruh variabel independen memiliki nilai t-hitung > t-tabel dan nilai signifikansi < 0,05, sehingga masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga penjual secara parsial. Variabel motivasi menunjukkan arah pengaruh negatif, sedangkan kepuasan kerja dan disiplin kerja menunjukkan arah pengaruh positif.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan bertujuan mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Nilai F-tabel pada df1 = 3, df2 = 46, dan α = 0,05 sebesar 2,81. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	F-hitung	F-tabel	Sig.	Keputusan
Regresi	6,915	2,81	0,001	H_0 ditolak

Sumber: Hasil Olah data,2026

Berdasarkan Tabel 4, nilai F-hitung sebesar 6,915 > F-tabel sebesar 2,81 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga penjual.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,556	0,510	0,466

Sumber: Hasil Olah data,2026

Berdasarkan Tabel 5, nilai Adjusted R Square sebesar 0,466 menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 46,6% variasi kinerja tenaga penjual. Sisanya sebesar 53,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Penjual

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga penjual dengan koefisien regresi sebesar -0,253 dan nilai signifikansi 0,021 < 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja justru diikuti oleh penurunan kinerja tenaga penjual. Hasil ini berbeda dengan teori motivasi konvensional yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan secara positif.

Namun demikian, temuan ini dapat dijelaskan melalui perspektif *Self-Determination Theory* (SDT) yang membedakan antara motivasi otonom dan motivasi terkontrol. Gillet, Vallerand, Lafrenière, dan Bureau (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi terkontrol yakni motivasi yang bersumber dari tekanan eksternal seperti target penjualan, ancaman sanksi, atau tuntutan atasan justru menurunkan kinerja karena tidak selaras dengan nilai-nilai intrinsik individu. Dalam konteks toko aksesoris otomotif di Kemayoran, tenaga penjual umumnya menghadapi sistem target penjualan harian yang ketat sehingga motivasi yang diterima lebih bersifat tekanan dibanding dorongan positif. Mouratidis dan Michou (2011) menegaskan bahwa motivasi terkontrol berkorelasi negatif dengan emosi positif dan pencapaian tujuan, yang pada akhirnya menurunkan kinerja. Pelletier, Fortier, Vallerand, dan Brière (2001) juga membuktikan bahwa regulasi eksternal berkorelasi negatif dengan persistensi dan kualitas kinerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Yolanda dan Kurniasari (2023) pada pegawai BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Demikian pula, Ferdinal (2022) dalam penelitiannya pada dosen menemukan bahwa motivasi kerja sebagai variabel intervening tidak selalu

memberikan pengaruh positif terhadap kinerja ketika faktor-faktor organisasional lainnya tidak mendukung. Harun, Astuti, Fatima, dan Fikri (2024) dalam konteks yang berbeda menunjukkan bahwa etos kerja karyawan lebih dipengaruhi oleh hubungan antar manusia dan lingkungan kerja dibanding motivasi eksternal semata, yang mengisyaratkan bahwa kualitas lingkungan kerja dapat lebih menentukan kinerja dibanding motivasi yang bersifat tekanan. Dengan demikian, pengaruh negatif motivasi dalam penelitian ini disebabkan oleh jenis motivasi yang diterapkan bersifat terkontrol dan menekan, bukan motivasi otonom yang mendorong keterlibatan intrinsik tenaga penjual.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Penjual

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga penjual dengan koefisien regresi sebesar 0,790 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien beta standar terbesar (0,682) di antara ketiga variabel independen, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor paling dominan terhadap kinerja tenaga penjual. Temuan ini sesuai dengan teori Two-Factor Herzberg yang menjelaskan bahwa faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang mendorong kepuasan kerja yang pada gilirannya meningkatkan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Taufan, Mustofa, dan Purwojatmiko (2024) dalam penelitiannya pada tenaga penjual PT. Indomobil Trada Nasional menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penjual, khususnya melalui dimensi kompensasi dan lingkungan kerja. Hanawidjaya, Sindrawati, Sumiati, dan Barokah (2022) pada karyawan PT. Niaga Nusa Abadi Subang juga membuktikan pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Srilestari dan Indriyaningrum (2023) pada karyawan PT. Kota Woodcraf Furniture Jepara menemukan hasil serupa bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang secara konsisten memprediksi kinerja karyawan.

Lebih lanjut, Arham dan Harun (2024) dalam penelitiannya tentang pendampingan pengelolaan keuangan berbasis digital pada UMKM di Kota Parepare menemukan bahwa ketika pelaku usaha merasa puas terhadap sistem kerja dan dukungan yang diberikan, kinerja usaha mengalami peningkatan yang signifikan. Implikasi ini relevan dengan konteks tenaga penjual aksesoris otomotif, di mana kepuasan terhadap kondisi kerja meliputi kesesuaian kompensasi dengan beban kerja, kualitas supervisi yang mendukung, hubungan harmonis dengan rekan kerja, serta kesempatan pengembangan keterampilan menjadi pendorong utama peningkatan kinerja. Alvionita dan Marhalinda (2024) menambahkan bahwa faktor kompensasi, lingkungan kerja, dan kesempatan promosi merupakan determinan utama kepuasan kerja yang berdampak langsung pada produktivitas karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Penjual

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga penjual dengan koefisien regresi sebesar 0,209 dan nilai signifikansi 0,048 < 0,05. Temuan ini sesuai dengan pendapat Hasibuan yang menyatakan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan dan norma sosial yang berlaku. Sutrisno (2019) juga menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan menunjukkan kepatuhan terhadap ketentuan organisasi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Sibagariang, Malikhah, dan Waruwu (2025) pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Arista (2021) pada CV Sisi Jati Bening di Gresik juga menemukan bahwa disiplin kerja yang mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan tanggung jawab terhadap tugas merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kinerja. Larasati dan Suhermin (2021) dalam penelitiannya pada CV. Panca Alam Jaya Tuban juga membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Dalam konteks tenaga penjual aksesoris otomotif, disiplin kerja termanifestasi melalui beberapa aspek penting, ketepatan waktu kehadiran di toko, kepatuhan terhadap prosedur pelayanan pelanggan, kerapian penataan display produk, serta konsistensi dalam pencatatan transaksi penjualan. Kurnia, Nuryadin, dan Harun (2024) menekankan pentingnya implementasi nilai-nilai lokal dalam membentuk disiplin pelayanan yang berdampak pada kinerja, yang

mengindikasikan bahwa internalisasi nilai bukan sekadar kepatuhan mekanis menjadi kunci efektivitas disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja.

4. Pengaruh Simultan Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Tenaga Penjual

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga penjual dengan nilai F-hitung sebesar 6,915 > F-tabel sebesar 2,81 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,466 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 46,6% variasi kinerja tenaga penjual, sedangkan 53,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Larasati dan Suhermin (2021) pada CV. Panca Alam Jaya Tuban yang menemukan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 62,5%. Perbedaan nilai kontribusi (46,6% vs 62,5%) dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, tenaga penjual aksesoris otomotif di pasar tradisional memiliki dinamika kerja yang berbeda dengan karyawan manufaktur, terutama dalam hal ketidakpastian pendapatan dan tekanan target harian yang lebih tinggi.

Meskipun motivasi secara parsial berpengaruh negatif, secara simultan ketiga variabel tetap berpengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa efek negatif motivasi terkontrol dapat dikompensasi oleh pengaruh positif kepuasan kerja dan disiplin kerja. Mansouri, Sadeghi Boroujerdi, dan Md Husin (2022) menjelaskan bahwa dalam industri penjualan, keberhasilan tidak semata ditentukan oleh satu faktor, melainkan oleh kombinasi faktor-faktor yang saling berinteraksi termasuk perilaku etis, kepuasan, dan komitmen kerja. Hasil ini mengimplikasikan bahwa manajemen toko aksesoris otomotif perlu menerapkan pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia: bukan hanya memberikan motivasi berupa tekanan target, tetapi juga memastikan kepuasan kerja melalui kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, serta penegakan disiplin yang konsisten dan berkeadilan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja tenaga penjual (t-hitung = 2,379 > t-tabel = 2,014; Sig. = 0,021 < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kinerja secara positif. (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga penjual (t-hitung = 4,102 > t-tabel = 2,014; Sig. = 0,000 < 0,05). (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga penjual (t-hitung = 2,981 > t-tabel = 2,014; Sig. = 0,048 < 0,05). (4) Secara simultan, motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga penjual (F-hitung = 6,915 > F-tabel = 2,81; Sig. = 0,001 < 0,05) dengan kontribusi sebesar 46,6%.

Saran

Pengelola toko aksesoris otomotif disarankan untuk mengevaluasi strategi pemberian motivasi agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik tenaga penjual, tidak hanya berorientasi pada pencapaian target tetapi juga didukung melalui sistem kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif. Peningkatan kepuasan kerja dan penerapan disiplin kerja yang konsisten perlu menjadi perhatian karena keduanya terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, atau pelatihan kerja, serta menggunakan jumlah responden yang lebih besar untuk tingkat generalisasi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Alvionita, S., and M. Marhalinda. 2024. "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan." IKRAITH-EKONOMIKA 7(2):112–21.

Andjarwati, Tri. 2015. "Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland." Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen 1(1):45–54.

Arham, R., dan Hernianti Harun. 2024. "Pengaruh Pendampingan Pengelolaan Keuangan Berbasis Digital dalam Meningkatkan Kinerja UMKM di Kota Parepare Binaan Rumah BUMN PT Telkom Witel Sulsel-Barat." DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 285–295.

Arista, Monica Sindi. 2021. "Pengaruh Disiplin dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sisi Jati Bening di Gresik." Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online) 5(10):718–35.

Badan Pusat Statistik Kota Jakarta Pusat. (2026). *Kota Jakarta Pusat Dalam Angka 2026* (Jakarta Pusat Municipality in Figures 2026). ISSN: 0215-4137. Jakarta: BPS Kota Jakarta Pusat.

Ferdinal, A. 2022. "Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening." Journal Of Business and Economics (JBE) UPI YPTK 7(1):85–90.

Gaikindo.or.id. 2024. "Proyeksi Pengamat: Produksi Melemah, Penjualan Mobil Global 2025 Naik Tipis."

Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. ISBN: 979-704-015-1.

Gillet, Nicolas, Robert J. Vallerand, Marc-André K. Lafrenière, Julien, and S. Bureau. 2012. "The Mediating Role of Positive and Negative Affect in the Situational Motivation-Performance Relationship." Springer Science + Business Media. doi: 10.1007/s11031-012-9314-5.

Hanawidjaya, Rd. Ratih, Sindrawati, Nia Sumiati, and Rezky Afiahtul Barokah. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Niaga Nusa Abadi Subang." Jurnal ECONOMINA 1(2):203–18.

Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, dan Dkk. 2020. Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. 1st ed. Mataram: Pustaka Ilmu.

Harnanto, Dino, dan autojago.com. 2025. "Tren Positif Penjualan Mobil Global Di Bulan Juli 2025."

Harun, H., W. Astuti, S.M. Fatima, dan M.N. Fikri. 2024. "Pengaruh Hubungan Antar Manusia dan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Kelapa Gading Berlian Kota Parepare." Celebes Journal of Community Services 3(1):25–31.

Khayatun Nufuz, Ananur, and Maria Augustine Graciafernandy. 2024. "Pengaruh Keterampilan Menjual, Perilaku Penjualan Adaptif dan Orientasi Pelanggan terhadap Kinerja Tenaga Penjualan." Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis 17(1):39–50.

Kurnia, T., R. Nuryadin, dan H. Harun. 2024. "Implementasi Nilai-Nilai Kearifan Lokal terhadap Kinerja Pelayanan Aparat pada Kantor Desa Manuba Kabupaten Barru." DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis 5(1):98–111.

Larasati, Putri Maulidyah Ayu, and Suhermin. 2021. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan." Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM) 10(5).

Mansouri, Hossein, Saeed Sadeghi Boroujerdi, and Maizaitulaidawati Md Husin. 2022. "The Influence of Sellers' Ethical Behaviour on Customer's Loyalty, Satisfaction and Trust." Spanish Journal of Marketing - ESIC 26(2):267–83.

Mouratidis, Athanasios, and Aikaterini Michou. 2011. "Self-determined Motivation and Social Achievement Goals in Children's Emotions." Educational Psychology 31(1):67–86.

Oto.com. 2025. "Proyeksi Pasar Otomotif Nasional Sepanjang 2025: Banyak Sekali Tantangan!"

Pelletier, Luc G., Michelle S. Fortier, Robert J. Vallerand, and Nathalie M. Brière. 2001. "Associations Among Perceived Autonomy Support, Forms of Self-Regulation, and Persistence: A Prospective Study." Motivation and Emotion 25(4):279–306.

Pratama dan Handayani. 2022. (sesuai referensi asli dalam naskah).

Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2017. Organizational Behavior. 17th ed. London: Pearson Education.

Sibagariang, Hartono, Ikhah Malikhah, and Ahmad Aswan Waruwu. 2025. "Analisis Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan." Economics and Digital Business Review 6(1):921–34.

Srilestari, Nike Ayu, and Kis Indriyaningrum. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kota Woodcraf Furniture Jepara." Jesya 6(2):1806–12.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi 2, Cetakan ke-1). Bandung: Alfabeta. ISBN: 978-602-289-533-6.

Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Pusat. (2024). *Data Kependudukan Berdasarkan (DKB) Semester 2 Tahun 2024*. Jakarta: Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Jakarta Pusat.

Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Taufan, Sonny, Ismail Mustofa, Mustofa, and B. Handoko Purwojatmiko. 2024. "Analisis Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Penjual pada PT Indomobil Trada Nasional." Reslaj 6(2):981–97.

Yolanda, Lola, and Rani Kurniasari. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta." Sammajiva 1(2):212–26.