



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN
BONUS TARGET PENJUALAN TERHADAP MOTIVASI
KERJA KARYAWAN PADA DEALER MUSTIKA MOTOSHOP
MALANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

OKTAVIA EKA PURNAMA INDAH

NPM 21901092135



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
MALANG**

2023

RINGKASAN

Oktavia Eka Purnama Indah, 2023, “**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Bonus Target Penjualan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Dealer Mustika Motoshop Malang**”. Dosen Pembimbing I : Dr. Rini Rahayu Kurniati, M.Si, Dosen Pembimbing II : Dra. Ratna Nikin Hardati, M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan pemberian bonus target penjualan terhadap motivasi kerja karyawan, dan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Jumlah sampel yang digunakan adalah 30 orang yang diolah menggunakan IBM SPSS *Statistics* versi 24.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,579 > 2,052$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Pemberian bonus target penjualan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,232 > 2,052$) dan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan pemberian bonus target penjualan berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan dengan perolehan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $13,170 > 3,354$ dan $Sig. F 0,000 < 0,05$. Hasil uji analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah lingkungan kerja dengan nilai koefisien beta paling besar yaitu 0,682.

Kata Kunci : lingkungan kerja, pemberian bonus target penjualan, dan motivasi kerja karyawan

SUMMARY

Oktavia Eka Purnama Indah, 2023. *The Influence of the Work Environment and the Provision of Sales Target Bonuses on Employee Motivation at Dealer Mustika Motoshop Malang*. Supervisor I : Dr. Rini Rahayu Kurniati, M.Si, Supervisor II : Dra Ratna Nikin Hardati, M.Si.

This study aims to fulfill the requirements to obtain a bachelor's degree, to determine the influence of the work environment and the provision of sales target bonuses on employee motivation. To determine the variables that have the most dominant influence on employee motivation. The type of research is quantitative. Data collection techniques using questionnaires, observation, and documentation. The number samples used was 30 people who were processed using IBM SPSS Statistics version 24.

The result of this study indicate that the work environment (X_1) variable has a significant effect on employee motivation with a t count $>$ t table test is $(4,579 > 2,052)$ and significant level of $0,000 < 0,05$. The provision of sales target bonuses (X_2) variable has a significant effect on employee motivation with a t count $>$ t table test is $(4,232 > 2,052)$ and significant level of $0,005 < 0,05$. The F test result show that the variable the work environment and the provision of sales target bonuses have a simultaneous effect on employee motivation with the acquisition F count $>$ F table, namely $13,170 > 3,354$ and Sig, F $0,000 < 0,05$. The result of multiple linier regression analysis show that the dominant influencing variable is the work environment whit largest beta coefficient value of 0,682.

Keywords : work environment, provision of sales target bonuses, and employee motivation

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan teknologi mendorong perkembangan bisnis otomotif yang semakin pesat. Badan Pusat Statistik menyatakan jumlah kendaraan bermotor yang cenderung meningkat, merupakan indikator semakin tingginya kebutuhan masyarakat terhadap sarana transportasi yang memadai sejalan dengan mobilitas penduduk yang semakin tinggi. Berdasarkan data dari Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia (AISI), jumlah penjualan sepeda motor di pasar domestik sebanyak 514.460 unit pada September 2022. Namun, seiring dengan meningkatnya kebutuhan manusia, menyebabkan adanya opsi kedua yang berguna untuk mengurangi pengeluaran. Salah satunya adalah dengan membeli barang bekas, yang harganya lebih terjangkau namun kualitasnya masih baik. Usaha yang sedang berkembang adalah jual beli sepeda motor bekas.

Semakin banyaknya dealer jual beli motor bekas, membuat setiap perusahaan harus bersaing dengan ketat. Usaha menentukan langkah-langkah maju agar sesuai dengan tujuan perusahaan yaitu dengan memperoleh keuntungan semaksimal mungkin atau mencapai target penjualan sebanyak mungkin dengan potensi dan kemampuan yang maksimal, salah satu yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan meningkatkan potensi sumber daya manusia yang ada.

Telah banyak diketahui bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi pusat utama dalam menjalankan roda organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran yang penting di dalam suatu perusahaan. Segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya akan mempengaruhi hasil perusahaan yang bersangkutan. Mengingat peran yang sangat penting, sudah seharusnya perusahaan mengelolah dan memelihara sumber daya manusia dengan memperhatikan kepuasan kerja para karyawan agar lebih memotivasi para karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya.

Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa pengertian sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sofyandi (2009) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Terkait motivasi dan kepuasan kerja akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila faktor yang mempengaruhi mendukung sekali. Variabel yang dimaksud adalah lingkungan kerja dan pemberian bonus atau intensif karyawan. Dapat

dikatakan bahwa secara tidak langsung kedua variabel tersebut mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan dan berujung terhadap tercapainya target dari suatu perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut, agar karyawan selalu memiliki motivasi dan konsisten dalam bekerja, maka setidaknya perusahaan harus selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, susunan kerja, dan lain-lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah motivasi dalam bekerja. Apabila motivasi kerja karyawan meningkat maka secara otomatis produktivitas karyawan juga akan meningkat. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan. Menurut Ahmad Tohari “Lingkungan kerja fisik walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan, namun faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi” (Tohati, 2002: 136-137). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sutrisno (2011 : 118) Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Hal lain yang dapat mempengaruhi motivasi seorang karyawan adalah imbalan atau kompensasi dari apa yang sudah mereka lakukan kepada

perusahaan. Bentuk kompensasi yang diharapkan dari karyawan adalah dalam bentuk insentif atau bonus tercapainya target pekerjaan. Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi menurut (Mathis dan Jackson, 2009). Untuk memperkuat asumsi adanya pengaruh pemberian insentif atau bonus terhadap motivasi kerja di dukung oleh pernyataan Rivai (2005:384) bahwa insentif atau bonus sebagai alat untuk memotivasi para pekerja guna mencapai tujuan organisasi yang diberikan kepada individu maupun kelompok yang berorientasi pada hasil kerja.

Mangkunegara (2010) menjelaskan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan memproduksi.

Pada hakikatnya saat karyawan bekerja mereka membawa serta keinginan dan kebutuhan yang membentuk harapan kerja mereka. Adanya motivasi

terutama motivasi untuk berprestasi akan mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya demi mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan atau pekerja untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang besar dari para karyawan maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Penelitian ini difokuskan pada karyawan *Dealer* Mustika Motoshop Malang yang berlokasi di Jalan Raya Kepuh RT 09 RW 04, Kelurahan Bandungrejosari, Kecamatan Sukun, Kota Malang yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jual beli motor bekas dan melayani jasa *service* motor yang cukup besar di Kota Malang. *Dealer* Mustika Motoshop Malang memiliki satu cabang lainnya yang berlokasi di Jalan S. Supriadi No. 36 Sukun, Kota Malang. *Dealer* ini memiliki penggemar yang cukup banyak dari dalam kota bahkan luar kota hal tersebut karena *Dealer* Mustika Motoshop bisa melakukan pengiriman luar kota atau luar pulau. *Dealer* Mustika Motoshop Malang juga bekerjasama dengan beberapa *leasing* yaitu Mandiri Utama *Finance*, SFI, Adira *Finance* yang mempermudah dalam kredit motor. Unit motor yang dijual juga selalu mengikuti *trend* motor yang sedang ramai. Proses, syarat, dan pengiriman unit motor pada *Dealer* Mustika Motoshop Malang sangat mudah dan cepat dibanding dealer lain.

Tabel 1 Perbandingan Syarat Pengajuan Kredit Dealer Mustika Motoshop dengan Dealer Hidayah Motor Bekas Malang

Nama Dealer	Syarat Pengajuan Kredit
<i>Dealer</i> Mustika Motoshop Malang	1. Kartu Tanda Penduduk (KTP) 2. Kartu Keluarga (KK)
<i>Dealer</i> Hidayah Motor Bekas Malang	1. Kartu Tanda Penduduk (KTP) 2. Kartu Keluarga (KK) 3. Rekening Tabungan

Sumber : Data diolah, Oktober 2022

Tabel 2 Perbandingan Lama Pengiriman Dealer Mustika Motoshop dengan Dealer Hidayah Motor Bekas Malang

Nama Dealer	Lama Pengiriman
<i>Dealer</i> Mustika Motoshop Malang	1 sampai 2 hari setelah persetujuan kredit
<i>Dealer</i> Hidayah Motor Bekas Malang	3 sampai 4 hari setelah persetujuan kredit

Sumber : Data diolah, Oktober 2022

Tabel 3 Data Fasilitas Ruangan Karyawan

Divisi	Memiliki / Tidak Memiliki Ruangan
Administrasi	Memiliki ruangan
<i>Costumer Service</i>	Tidak memiliki ruangan
Sales	Tidak memiliki ruangan
Multimedia	Tidak memiliki ruangan
Mekanik	Memiliki ruangan

Sumber : Data diolah, Oktober 2022

Berdasarkan fakta yang terjadi di lapangan, lingkungan kerja terutama kondisi tempat kerja dan fasilitas pendukung pekerjaan sangat mempengaruhi motivasi kerja dari setiap karyawan. Menurut pengamatan peneliti pada bulan Oktober 2022 kondisi *Dealer* Mustika Motoshop Malang hanya memiliki fasilitas ruang kerja untuk karyawan administrasi dan ruang sendiri untuk

karyawan mekanik. Akan tetapi, untuk karyawan lain seperti *costumer service*, sales dan multimedia tidak memiliki ruang kerja sendiri dan berbaur di ruang utama dealer. *Dealer Mustika* yang bergerak di bidang jual beli motor bekas dan melayani jasa *service* motor tidak menutup kemungkinan lingkungan kerja yang cukup berisik.

Tabel 4 Daftar Jumlah Minimal Target Penjualan Karyawan Per Bulan

Divisi	Jumlah Target Unit Motor Terjual
Administrasi	1 unit/karyawan
<i>Costumer Service</i>	2 unit/karyawan
Sales Senior	5 unit/karyawan
Sales Junior	3 unit/karyawan
Multimedia	2 unit/karyawan
Mekanik	1 unit/karyawan

Sumber : Data diolah, Oktober 2022

Sedangkan pada karyawan sales oleh pemilik diberikan target penjualan setiap bulan untuk mencapai target penjualan bulanan dari perusahaan. Setiap sales diberi target berbeda-beda berdasarkan lama bekerja dalam menjual jumlah unit motor. Perbedaan jumlah target setiap sales membuat setiap karyawan berlomba-lomba menjual unit sebanyak-banyaknya agar melampaui dari jumlah target yang ditentukan. Jika mampu menjual unit motor lebih dari yang ditargetkan maka karyawan akan mendapat bonus lebih besar. Bonus penjualan ini tidak hanya diberikan kepada karyawan bagian sales saja. Para karyawan yang di divisi lain bisa saja mendapat bonus yang sama jika bisa membawa atau mendapat customer sendiri. Karena pada *Dealer Mustika* bonus hanya bisa didapat jika bisa menjual unit motor. Hal ini sesuai keputusan dari

pemilik *dealer*. Sehingga peraturan tersebut membuat para karyawan termotivasi kerja untuk mendapat gaji yang lebih besar.

Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu faktor motivasi ekstern yang berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Simamora, dll (2016) menunjukkan hasil lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Hotel Atria dan Konferensi Malang. Menurut I Komang Ardana (2012:174) Bonus merupakan bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan kinerja atau produktivitas yang dilakukan karyawan, bonus juga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pranata, S. P. (2021) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Mahkota Group Tbk Medan”. Pada penelitian tersebut menggunakan variabel independen kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi. Sedangkan variabel dependen yaitu motivasi kerja. Objek penelitian tersebut pada PT. Mahkota Group Tbk. Medan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan variabel independen lingkungan kerja dan pemberian bonus target penjualan. Sedangkan variabel dependen yaitu motivasi kerja. Perbedaan dengan penelitian ini dengan yang terdahulu adalah pada variabel kompensasi, Sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan variabel pemberian bonus target penjualan. Dimana bonus tersebut termasuk dalam

salah satu bentuk kompensasi. Teori yang digunakan pada penilaian ini menggunakan teori bonus dari Adisu (2008) berbeda dari penelitian sebelumnya yang menggunakan teori kompensasi dari Jufrizen (2018). Objek penelitian ini pada karyawan *Dealer* Mustika Motoshop Malang.

Dengan adanya penelitian ini diharap mampu meningkatkan kesadaran perusahaan betapa pentingnya memperhatikan karyawannya terlebih lagi dalam meningkatkan motivasi dalam bekerja dari para karyawan. Seperti memperhatikan lingkungan kerja karyawan dan juga memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui pemberian bonus. Hal tersebut akan meningkatkan perekonomian karyawan. Penelitian ini juga bisa digunakan sebagai bahan masukan untuk perusahaan lain dalam mensejahterakan karyawannya melalui pemberian fasilitas kerja berupa lingkungan kerja dan secara finansial berupa bonus.

Berangkat dari fenomena, fakta, dan permasalahan yang ada, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN BONUS TARGET PENJUALAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA DEALER MUSTIKA MOTOSHOP MALANG”**.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian yang telah diuraikan dalam latar belakang penelitian ini, ternyata telah banyak penelitian yang telah dilakukan tentang lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Namun yang berkenaan tentang pemberian bonus atau intensif target penjualan masih

belum banyak dilakukan. Karena itu, pokok permasalahan yang akan diteliti melalui penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh signifikan lingkungan kerja dan pemberian bonus target penjualan secara parsial dan silmutan terhadap motivasi kerja karyawan?
2. Adakah yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja dan pemberian bonus target penjualan berpengaruh signifikan secara parsial dan silmutan terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui yang lebih dominan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada beberapa sisi, diantaranya yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai sarana pembelajaran, serta memperluas pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh lingkungan kerja dan pemberian bonus target penjualan pada Dealer Mustika Motoshop Malang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan pengalaman serta dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis, Universitas Islam Malang.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan dalam menjalankan operasionalnya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan dijadikan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh sistematis, maka peneliti menyusun sistematika penulisan sedemikian rupa sehingga bisa menunjukkan hasil penelitian yang baik dan bisa dipahami. Adapun sistematikanya adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini yaitu memuat latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini memuat review tentang hasil-hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan tema penelitian yang akan dilakukan, landasan teori, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

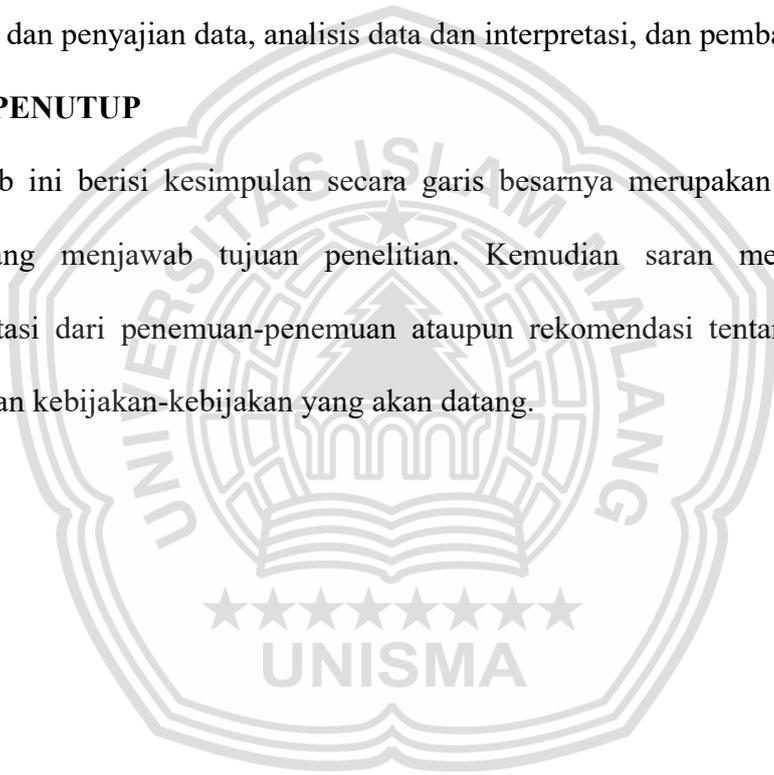
Dalam bab ini memuat jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini memuat gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden dan penyajian data, analisis data dan interpretasi, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan secara garis besarnya merupakan temuan pokok yang menjawab tujuan penelitian. Kemudian saran merupakan implementasi dari penemuan-penemuan ataupun rekomendasi tentang studi lanjutan dan kebijakan-kebijakan yang akan datang.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Bonus Target Penjualan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada *Dealer* Mustika Motoshop Malang”, maka dapat ditarik kesimpulan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengambilan data dengan melakukan observasi dan penyebaran kuesioner secara *offline* kepada seluruh karyawan *Dealer* Mustika Motoshop Malang dengan sampel sebanyak 30 responden.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan hasil uji t (parsial) dapat ditarik kesimpulan dan dapat dijelaskan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada *Dealer* Mustika Motoshop Malang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,579 > 2,052$ dan nilai signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan hasil uji t (parsial) dapat ditarik kesimpulan dan dapat dijelaskan bahwa secara parsial pemberian bonus target penjualan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada *Dealer* Mustika Motoshop Malang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $4,232 > 2,052$

dan nilai signifikan 0,005 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan hasil uji F (simultan) dapat ditarik kesimpulan dan dapat dijelaskan bahwa secara bersama-sama (simultan) lingkungan kerja dan pemberian bonus target penjualan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada *Dealer* Mustika Motoshop Malang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil F hitung lebih besar dari F tabel yaitu $13,170 > 3,354$, dengan taraf signifikan kurang dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,005$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan uji analisis regresi linier berganda dapat ditarik kesimpulan dan dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) adalah variabel yang memiliki koefisien beta paling besar yaitu 0,682. Yang artinya variabel yang berpengaruh dominan adalah lingkungan kerja (X_1).

B. Saran

1. Bagi perusahaan *Dealer* Mustika Motoshop Malang
 - a. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diolah menggunakan program IBM SPSS *Statistics* v.24 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada *Dealer* Mustika Motoshop Malang. Distribusi jawaban responden menunjukkan hasil rata-rata pada variabel lingkungan kerja sebesar (4,41), sedangkan hasil nilai rata-rata per item dari variabel lingkungan kerja yang terendah adalah pernyataan X1.7 “Tersedianya

sarana dan prasana kerja seperti ruang kerja, toilet, ruang ibadah, dan fasilitas lain sebagai penunjang kinerja karyawan mempengaruhi semangat kerja Anda” dengan nilai rata-rata (4,23). Saran dari penulis dalam hal ini *Dealer* Mustika Motoshop harus meningkatkan sarana prasaran yang ada. Memberikan setiap divisi ruang kerja sendiri agar karyawan yang tidak memiliki ruangan kerja sendiri merasa adil, khususnya karyawan *sales*, *multimedia*, dan *costumer service*. Meningkatkan kondisi ruang kerja tetap terang dan suhu yang nyaman agar karyawan tetap semangat dalam bekerja. Berdasar hasil nilai rata-rata per item dari variabel lingkungan kerja yang tertinggi adalah pernyataan X1.1 “Keadaan ruangan kerja sangat berpengaruh terhadap semangat kerja Anda”, dan berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda didapat bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki koefisien beta paling besar sehingga variabel tersebut berpengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja sehingga *Dealer* Mustika Motoshop diharap mampu mempertahankan dan terus meningkatkan kondisi dan keadaan ruangan kerja tetap nyaman agar meningkatkan semangat kerja karyawan.

- b. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diolah menggunakan program IBM SPSS *Statistics* v.24 menunjukkan bahwa variabel pemberian bonus target penjualan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada *Dealer* Mustika Motoshop Malang. Distribusi jawaban responden menunjukkan hasil rata-rata pada variabel

lingkungan kerja sebesar (4,64), sedangkan hasil nilai rata-rata per item dari variabel pemberian bonus target penjualan yang terendah adalah pernyataan X2.4 “Bonus ditentukan oleh lama bekerja Anda di *dealer*”. Saran dari penulis untuk *Dealer* Mustika Motoshop Malang adalah lebih adil dalam pemberian bonus. Perusahaan harus meningkatkan pemberian bonus sesuai dengan berat ringannya beban tugas dan tanggung jawab setiap karyawan. Perusahaan juga bisa memberikan bonus berdasarkan hasil kinerja karyawan selain dari tercapainya target penjualan setiap bulan. Berdasar dari hasil nilai rata-rata per item dari variabel pemberian bonus target penjualan yang tertinggi adalah pernyataan X2.7 “Semakin banyak unit yang dijual semakin besar bonus yang diperoleh”, diharapkan setiap karyawan diberikan dorongan motivasi dengan bentuk diberikan penghargaan ataupun pengakuan agar para karyawan semakin semangat dalam mencapai target penjualan setiap bulannya. Meskipun variabel pemberian bonus target penjualan bukan menjadi variabel yang berpengaruh dominan terhadap motivasi kerja karyawan, *dealer* Mustika Motoshop harus tetap memperhatikan keadilan dan kesejahteraan karyawannya melalui pemberian bonus sehingga bisa terus meningkatkan semangat kerja.

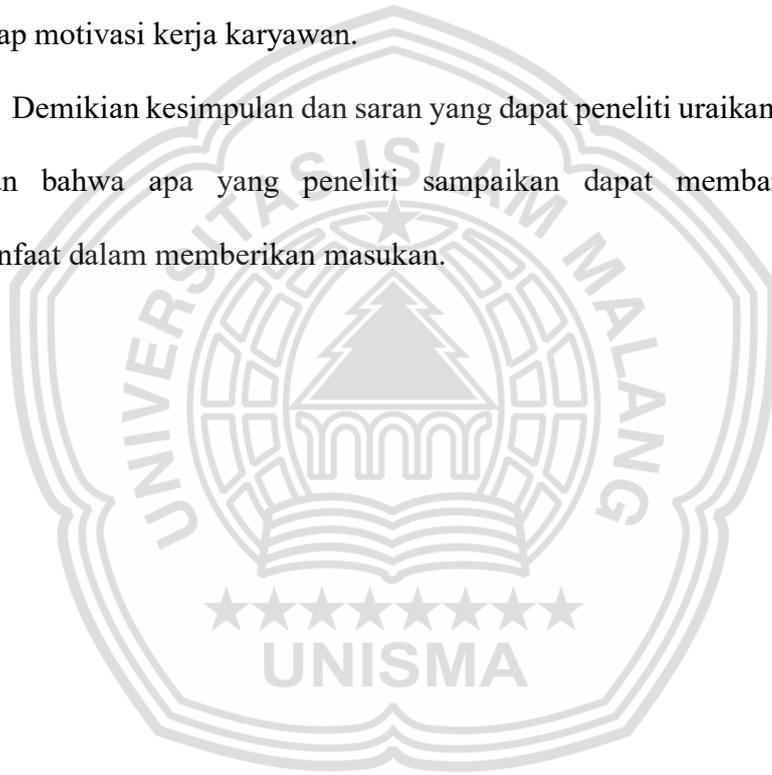
2. Bagi peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang peneliti miliki karena banyaknya keterbatasan. Peneliti mengharapkan agar peneliti selanjutnya dapat menggali lebih dalam

informasi terkait variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini, serta untuk peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan sampel yang lebih banyak, sehingga penelitian akan menjadi lebih akurat.

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan indikator-indikator lain dari sumber literatur yang berbeda dan juga bisa meneliti 54,4% pengaruh dari variabel-variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini terhadap motivasi kerja karyawan.

Demikian kesimpulan dan saran yang dapat peneliti uraikan, dengan harapan bahwa apa yang peneliti sampaikan dapat membantu dan bermanfaat dalam memberikan masukan.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- A. Maslow, (1954) *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Ahmad, Tohari. (2002). *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju, Bandung
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Edy, Sutrisno, (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kecana Prenada Media Group
- Edytus, Adisu, (2008) *Hak Karyawan Atas Gaji*. Jakarta: Pranita Offset
- Enny W, Mahmudah. (2019) *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. UBHARA Manajemen Press.
- Gaouzali, Saydam. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan.
- Ghozali, Imam. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II*. BPFE Yogyakarta : Yogyakarta
- Hasibuan. (2006) *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara.
- Henry Simamora, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Herman Sofyandi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Hidayanti, Nur. (2018) *“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan (Sektor Perhotelan di Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta).”* Ph.D thesis.
- I Komang Ardana, dkk., (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE–JogJakarta
- Masyhuri dan Zainudin. (2009) *Metodologi Penelitian-Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Edisi Ketiga. PT.Refika Aditama
- Mathis, Robert L., Jhon H. Jackson, (2009). *Human Resource Manajement*, Jakarta: PT. Salemba Empat
- Meldona. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. UIN-Malang Press.
- Mulyapradana dan M.Hatta. (2016) *Jadi Karyawan Kaya*. Jakarta: Visimedia.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Nitisemito, A.S. (2015) *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Pustaka Utama Grafiti, Jakarta.
- Pranata, S. P. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Mahkota Group Tbk Medan*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 4(2), 275-283.
- Saifudin, Bachrun. (2011) *Menghitung Tunjangan Insetif Bonus Dan Fasilitas*. Jakarta: Erlangga.
- Sari, E. (2006). *Teori Organisasi Konsep dan Aplikasi*, [Internet], Jakarta, Jayabaya University Press. Diakses dari: Google <http://sipeg.unj.ac.id> [Diakses pada 12 November 2021].



Sedarmayanti. (2017) *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.

Siagian, P Sondang. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta.

Sinambela, Lijian Poltak. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Siregar, Syofian. (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri

Sugiyono. (2016) *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R & D*. Bandung: PT. Alfabet.

Sugiyono. (2019) *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Veitzhal Rivai, (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Kedua, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

