

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA SALESMAN  
DALAM PENINGKATAN PENJUALAN PADA  
PT MEGAHPUTRA SEJAHTERA MAIN  
MOBIL SUZUKI CABANG GOWA**

**SKRIPSI**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR**

Oleh

**RAHMANSYAH**

**105720537815**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR**

**HALAMAN JUDUL**

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA SALESMAN DALAM  
PENINGKATAN PENJUALAN PADA PT. MEGAHPUTRA SEJAHTERA  
MAIN MOBIL SUZUKI CABANG GOWA**

Oleh  
**RAHMANSYAH**  
**NIM 105720537815**



Diajukan sebagai salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan studi  
pada Program Studi 1 Manajemen

19/02/2020

1 dep  
Smb. Alumni

R/095/MAN/2008  
RAH

P<sup>1</sup>

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
2019**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Peningkatan Penjualan pada PT. Megahputra Sejahtera Main Mobil Suzuki Cabang Gowa**

Nama Mahasiswa : **RAHMANSYAH**

NIM : 10572 05378 15

Program Studi : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**

Perguruan Tinggi : **Universitas Muhammadiyah Makassar**

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan di depan Panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Selasa tanggal 22 Oktober 2019 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Oktober 2019

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Mahmud Nuhung, SE., MA.

NIDN: 0902116603

  
Zalkah Soraya, SE., MM.

NIDN: 0904058504

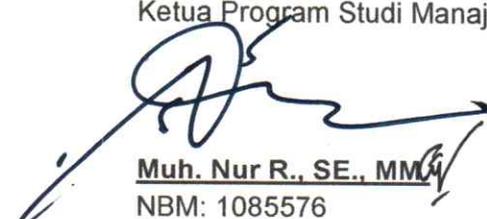
Mengetahui

  
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ismail Rasplong, SE., MM.

NBM: 903 078

Ketua Program Studi Manajemen

  
Muh. Nur R., SE., MM.

NBM: 1085576



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Fax. (0411)860 132 Makassar 90221

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi ini atas nama **RAHMANSYAH**, NIM: **10572 05378 15**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar No. 0014/SK-Y/61201/091004/2019 M, tanggal 23 Shafar 1441 H/ 22 Oktober 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 23 Shafar 1441 H  
22 Oktober 2019 M

Panitia Ujian :

Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, S.E., M.M.  
(Rektor Unismuh Makassar)

Ketua : Ismail Rasulong, SE., M.M.  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

Sekretaris : Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M.  
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

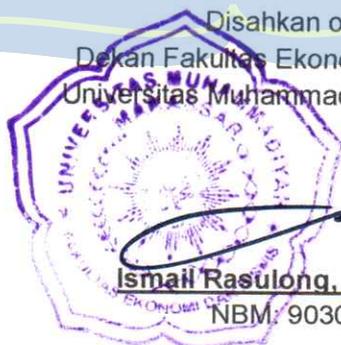
Penguji : 1. Dr. Agus Salim HR., S.E., M.M.

2. Aulia, S.IP., M.Si.M.

3. Drs. H. Sanusi A.M., S.E., M.Si.

4. Asri Jaya, S.E., M.M.

Disahkan oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Ismail Rasulong, S.E., M.M.**

NBM: 903078



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **RAHMANSYAH**

Stambuk : **105720537815**

Program Studi : **Manajemen**

Dengan Judul : **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Salesman Dalam Peningkatan Penjualan Pada PT. Megahputra Sejahtera Main Mobil Suzuki Cabang Gowa**

Dengan ini menyatakan bahwa :

**Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar dan telah diujikan pada hari Selasa tanggal 2 Oktober 2019

Makassar, 22 Oktober 2019

Yang membuat Pernyataan



**Rahmansyah**

Diketahui Oleh :



Dekan  
Fakultas Ekonomi & Bisnis

**Ismail Rasulong, SE., MM**  
NBM: 903078

Ketua,  
Program Studi

**Muh. Nur Rasyid, SE., MM**  
NBM: 1085576

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

Tiada kesuksesan yang datang secara kebetulan  
Atau karena warisan nenek moyang  
Tapi kesuksesan ada  
Karena usaha dan doa sebagai penopangnya

*Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan  
Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan),  
kerjakanlah dengan sungguh-sungguh  
Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap  
(QS. Alam Nasyrat: 7-8)*

### PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya sederhana ini  
untuk Ayah dan Bunda tercinta,  
saudara tersayang, serta orang-orang  
yang selalu memberi nasehat,  
yang senantiasa mendoakan,  
memberikan semangat dan  
menyanyangiku  
sekarang dan selamanya.

## ABSTRAK

**Rahmansyah. “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja *Salesman* dalam Peningkatan Penjualan pada PT. Megahputra Sejahtera Main Mobil Suzuki Cabang Gowa”. Pembimbing I Mahmud Nuhung & Pembimbing II Zalkha Soraya.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja *Salesman* dalam Peningkatan Penjualan pada PT. Megahputra Sejahtera Main Mobil Suzuki Cabang Gowa. Adapun lokasi penelitian ini yaitu di di Jl. Poros Panciro No. 39 Kabupaten Gowa.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh *salesman* di PT. Megahputra Sejahtera Main Mobil Suzuki Cabang Gowa. Adapun populasi digunakan peneliti yaitu 38 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis linear berganda, uji t (uji parsial), dan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS IBM *Statistics 25*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan penjualan di PT. Megahputra Sejahtera Cabang Gowa. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  sebesar .735 atau 73,5%, yang berarti motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi peningkatan penjualan mobil merek suzuki sebesar 73,5%, sisanya 26,5 dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin kerja, dan Peningkatan Penjualan

## **ABSTRACT**

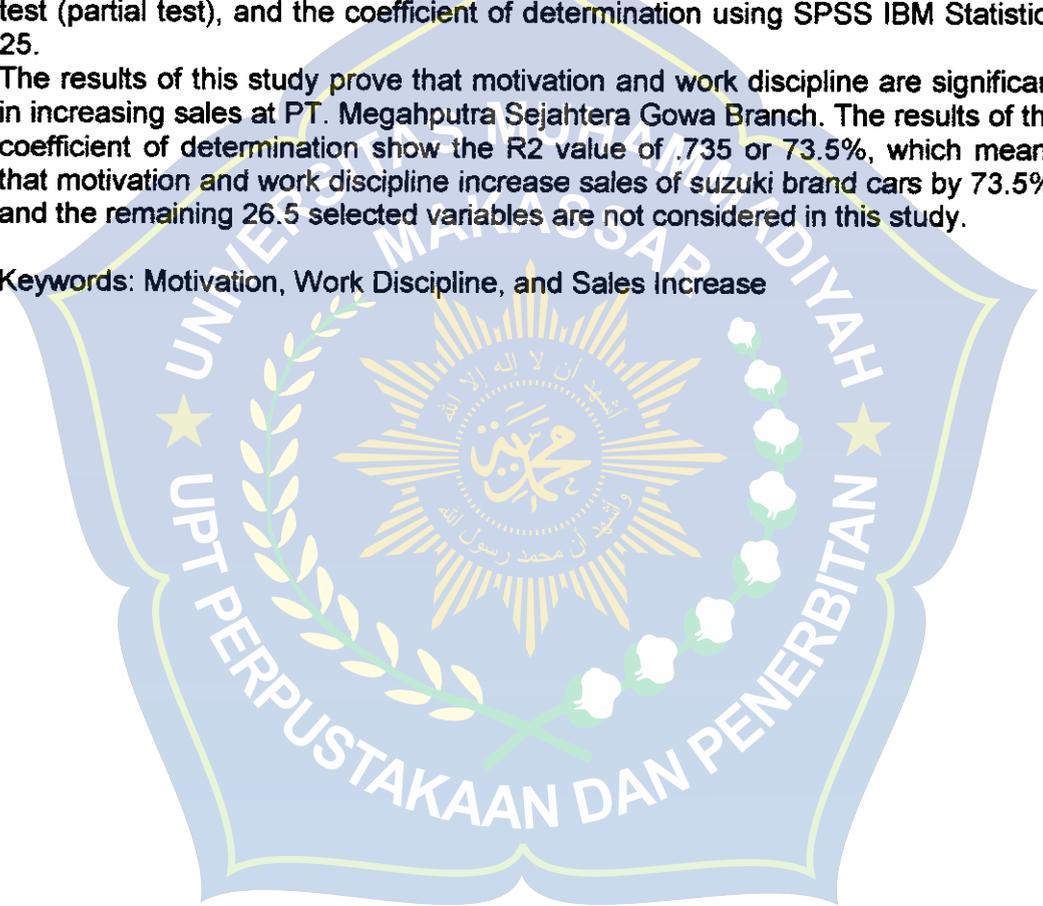
**Rahmansyah."The Effect of *Salesman* Motivation and Work Discipline in Increasing Sales at PT. Megahputra Prosperous Main Car Suzuki Gowa Branch ".Supervisor I Mahmud Nuhung & Supervised II ZalkhaSoraya.**

Motivation and Discipline of *Salesman* Work in Increasing Sales at PT. Megahputra Prosperous Main Car Suzuki Gowa Branch. The location of this research is on Jl. Panciro Shaft No. 39 Gowa Regency.

The population in this study were all *salesmen* at PT. Megahputra Prosperous Main Car Suzuki Gowa Branch. The population used is 38 people. Analysis of the data used in this study is the validity test, reliability test, multiple linear analysis, t test (partial test), and the coefficient of determination using SPSS IBM Statistics 25.

The results of this study prove that motivation and work discipline are significant in increasing sales at PT. Megahputra Sejahtera Gowa Branch. The results of the coefficient of determination show the R<sup>2</sup> value of .735 or 73.5%, which means that motivation and work discipline increase sales of suzuki brand cars by 73.5%, and the remaining 26.5 selected variables are not considered in this study.

**Keywords:** Motivation, Work Discipline, and Sales Increase



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu 'alaikum warohmattullahi wabarokatuh*

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan Salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta pada keluarga, sahabat, dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja *Salesman* dalam Peningkatan Penjualan pada PT. Megahputra Sejahtera Main Mobil Suzuki Cabang Gowa".

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Drs. Muhammad Arsyad dan Ibu Rohani yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang, doa tulus dan tak pamrih. Saudara-saudara tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini, serta seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasullong, SE., MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Bapak Muhammad Nur Rasyid, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak Dr. Mahmud Nuhung, SE., MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan masukan kepada penulis.
5. Ibu Zalkha Soraya, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan kepada penulis.
6. Bapak/ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2015 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk Irma Mayasari & Andi Amrul Al-Mu'tasyn yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari. Bahwa skripsi masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater kampus biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum wr. wb

Makassar, September 2019

Rahmansyah

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	v
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK BAHASA INDONESIA.....	vii
ABSTRACT .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	2
C. Tujuan Penelitian .....	3
D. Manfaat Penelitian .....	3
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>4</b>
A. Motivasi Kerja.....	4
1. Pengertian Motivasi .....	4
2. Karakteristik Motivasi.....	5
3. Indikator Motivasi .....	6
4. Efek Motivasi.....	6
B. Disiplin Kerja .....	8
1. Definisi Disiplin Kerja .....	8
2. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	9
3. Karakteristik Kedisiplinan .....	9
4. Indikator Disiplin Kerja .....	11
C. Penjualan .....	12
1. Pengertian Dan Konsep Penjualan.....	12
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penjualan.....	15

3. Indikator Penjualan.....	19
4. Langkah- Langkah Utama Penjualan Yang Efektif.....	20
D. Penelitian Terdahulu .....	23
E. Kerangka Konsep .....	26
F. Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
A. Jenis Penelitian .....	28
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	28
C. Definisi Operasional Variabel .....	28
D. Populasi Dan Sampel .....	29
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Teknik Analisis Data.....	30
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>34</b>
A. Gambaran Umum PT. Megahputra Sejahtera Cabang Gowa.....	34
1. Profil PT. Megahputra Sejahtera Cabang Gowa.....	34
2. Visi dan Misi .....	38
3. Struktur Organisasi.....	39
4. Tugas dan Fungsi.....	40
B. Hasil Penelitian .....	44
a. Jenis Kelamin Responden .....	44
b. Umur Responden .....	45
C. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	46
1. Uji Validitas.....	46
1) Uji Validitas Motivasi ( $x_1$ ).....	47
2) Uji Validitas Disiplin Kerja ( $x_2$ ).....	47
3) Uji Validitas Instrumen Peningkatan Penjualan (Y).....	48
2. Uji Reliabilitas.....	49
D. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....	50
1. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Motivasi .....	52
2. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja .....	55
3. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Peningkatan Penjualan.....	58

E. Pengujian Hipotesis .....	61
1. Analisis Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda.....	61
2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	63
F. Pengujian Hipotesis .....	64
Uji Parsial (Uji T) .....	64
G. Pembahasan.....	65
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>68</b>
A. Kesimpulan .....	68
B. Saran.....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>69</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	



## DAFTAR TABEL

No	Uraian	Halaman
2.1	Tinjauan Empiris .....	23
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	45
4.3	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi.....	47
4.4	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja.....	48
4.5	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Peningkatan Penjualan.....	49
4.6	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel .....	50
4.7	Deskriptif Variabel Motivasi .....	52
4.8	Deskriptif Variabel Disiplin Kerja .....	55
4.9	Deskriptif Variabel Peningkatan Penjualan.....	58
5.0	Hasil koefisien Regresi.....	62
5.1	Hasil Koefisien Determinasi .....	63

## DAFTAR GAMBAR

No	Uraian	Halaman
2.1	Kerangka Konsep .....	26
4.1	Struktur Organisasi .....	39



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Di era globalisasi saat ini masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk dapat tetap bertahan sebab sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk dapat tetap bertahan sebab sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan atau instansi. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Motivasi sangat berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Tanpa motivasi, orang tidak akan dapat melakukan sesuatu. Motivasi yang timbul dari dalam diri manusia yang disebut dengan intrinsik dari sumber dari luar diri manusia yang disebut ekstrinsik.

PT. Megahputra Sejahtera Cabang Gowa adalah salah satu Agen Tunggal Pemegang Merek (ATPM) mobil Suzuki di Indonesia. PT. Megahputra Sejahtera Makassar banyak di minati konsumen di wilayah Sulawesi Selatan. Hal ini mungkin disebabkan penduduk di wilayah Sulawesi Selatan yang mempunyai perilaku pembelian untuk membeli mobil yang berdasarkan dengan tingkat kebutuhan masyarakat saat ini. Hal ini juga selaras dengan tingkat pertumbuhan Sulawesi Selatan yang lagi mengalami

perkembangan yang cukup pesat dengan ditandai banyaknya investor masuk.

Fenomena yang timbul dari penelitian tersebut seperti yang telah saya liat pada kantor PT. Megahputra Sejahtera Gowa bahwa motivasi kerja pada kantor tersebut masih kurang efektif. Hal ini terlihat dari kurangnya kesadaran dan kedisiplinan dari para *salesman* dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Hal ini disebabkan karena tidak adanya keterbukaan antara pimpinan dan bawahan, serta pembagian tugas dan tanggungjawab yang tidak merata. Suatu instansi akan berkembang dengan baik apabila pimpinan dalam instansi tersebut memberikan motivasi kepada para *salesman*. Sehingga, dalam pelaksanaan kinerja *salesman* dapat mencapai tujuan dan target yang diinginkan oleh seorang pimpinan. Disamping peran seorang pemimpin adalah motivasi, karena munculnya motivasi kepada *salesman* akan menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis memilih judul yaitu "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja *Salesman* dalam Peningkatan Penjualan pada PT. Megahputra Sejahtera main Mobil Suzuki Cabang Gowa".

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan penjualan *salesman* PT.Megahputra Sejahtera Cabang Gowa?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan penjualan *salesman* PT. Megahputra Sejahtera Cabang Gowa?

### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja *salesman* PT. Megahputra Sejahtera Cabang Gowa terhadap peningkatan penjualan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja *salesman* PT. Megahputra Sejahtera Cabang Gowa terhadap peningkatan penjualan.

### D. Manfaat Penelitian

#### 1. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan/evaluasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan. Khususnya mengenai motivasi dan disiplin *salesman* di perusahaan.

#### 2. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagikalangan akademik yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

#### 3. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menjadi aplikasi dari ilmu yang didapat selama ini dan untuk menambah wawasan penulis dibidang manajemen Sumber Daya Manusia.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Motivasi Kerja

#### 1. Pengertian Motivasi

Menurut George and Jones (2005:175), motivasi adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi yang menyebabkan pergerakan, arahan, dan usaha, dan kegigihan dalam menghadapi rintangan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Masrukhin dan Waridin, 2004). Menurut Mathis (2001) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi merupakan sesuatu yang membuat bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Armstrong, 1994).

Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robbins dan Mary, 2005). Teori ERG dalam Rivai (2011:844) menyebutkan ada tiga hal kategori kebutuhan individu, yaitu eksistensi (existence), keterhubungan (relatedness), dan pertumbuhan (growth). Teori ini mengemukakan kebutuhan manusia menjadi tiga kelompok yaitu :

- 1) Kebutuhan eksistensi ini untuk kebutuhan dalam bertahan hidup, kebutuhan fisik.
- 2) Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.
- 3) Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang berhubungan dengan pengembangan diri untuk menjadi produktif dan kreatif.

## 2. Karakteristik Motivasi

Ciri-ciri perilaku karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi menurut McClelland dalam Mangkunegara, (2005) adalah:

- 1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan memikul resiko.
- 3) Memiliki tujuan yang jelas dan realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
- 5) Lebih mementingkan umpan balik yang nyata tentang hasil prestasinya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Sebaliknya ciri-ciri karyawan yang memiliki motivasi berprestasi rendah adalah:

- 1) Bersikap apatis dan tidak percaya diri.
- 2) Tidak memiliki tanggung jawab pribadi dalam bekerja.
- 3) Bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas.
- 4) Ragu-ragu dalam mengambil keputusan.
- 5) Setiap tindakan tidak terarah dan menyimpang dari tujuan.

### 3. Indikator Motivasi

Beberapa indikator motivasi menurut George & Jones (2005:175) yakni:

#### 1) Perilaku Karyawan

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

#### 2) Usaha Karyawan

Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.

#### 3) Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

### 4. Efek Motivasi

Berikut ini adalah beberapa efek yang ditimbulkan dengan adanya motivasi :

#### 1) Kinerja

Doyle dan Wong dalam Devi (2009) mengemukakan kaitan antara motivasi berprestasi dan kinerja. Doyle dan Wong menyebutkan bahwa kesuksesan suatu bisnis tidak terlepas dari besarnya motivasi yang

muncul dalam pribadi karyawan. Sedangkan menurut Armstrong (1994), hubungan antara motivasi dan kinerja adalah positif karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Motivasi dapat menyebabkan seseorang untuk berperilaku baik, oleh karena itu motivasi karyawan yang tinggi berbanding lurus dengan kinerja perusahaan (Murty, 2012).

#### 2) Komitmen Organisasi

Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (Smith dalam Devi, 2009).

#### 3) Kepuasan Kerja

Motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya (Brahmasari, 2008). Dengan seringnya para pegawai/karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, akan meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja yang diinginkan, karena kuat lemahnya dorongan atau motivasi kerja seseorang akan menentukan besar kecilnya kepuasan kerja (As'ad, 1996).

#### 4) Disiplin

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat motivasi tinggi akan senantiasa menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, menaati peraturan yang berlaku dan standar mutu yang ditetapkan oleh organisasi akan mudah dicapai (Syahril, 2014).

## B. Disiplin Kerja

### 1. Definisi Disiplin Kerja

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris "disciple" yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Muchdarsyah Sinungan (2005 : 145), Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Sedangkan menurut Hasibuan (2008:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Siagian (2010:295) mengemukakan bahwa Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawannya tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

## 2. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Rivai (2011:825) bahwa terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

- 1) Disiplin Retributif (Retributive Discipline), yaitu pimpinan berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (Corrective Discipline), yaitu pimpinan berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak-hak individu (Individual Right Perspective), yaitu upaya penegak disiplin yang memperhatikan hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective), yaitu upaya penegak yang seimbang dengan dampak yang dilakukan oleh individu.

## 3. Karakteristik Kedisiplinan

Perilaku disiplin, menurut Sinungan (1997) tercermin dalam pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut: 1) adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, 2) adanya perilaku yang dikendalikan, 3) adanya ketaatan. Perilaku disiplin terwujud atas dasar dorongan dari dalam individu pegawai sebagai respon atas penghormatannya terhadap peraturan yang ditetapkan. Disiplin juga merupakan alat pengandali diri seseorang untuk menentukan apa yang boleh dan tidak dilakukan serta sejauh mana dia melakukan tindakan yang masih dalam batas tanggung jawabnya. Ketaatan terhadap atasan maupun peraturan yang ditetapkan, sangat dipengaruhi oleh disiplin

yang dimiliki seseorang. Ketika tidak ada dorongan untuk melakukan kedisiplinan, maka ketaatan akan sulit terwujud.

Disiplin kerja terbagi menjadi dua jenis (Terry, 2006), yaitu:

- 1) *Self discipline*. Disiplin ini timbul karena kesadaran dari dalam diri seseorang secara sukarela mematuhi peraturan karena ia merasa telah menjadi bagian dalam organisasi.
- 2) *Command discipline*. Disiplin yang muncul karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

Handoko (2001) membagi disiplin kerja menjadi tiga macam kedisiplinan, yaitu:

- 1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah upaya pencegahan agar pegawai menghindari penyelewengan terhadap peraturan. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para pegawai. Dengan cara itu, para pegawai menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajeman. Adapun aturannya seperti: kehadiran, penggunaan jam kerja, ketetapan waktu, penyelesaian pekerjaan.

- 2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah penanganan terhadap pegawai yang melakukan tindakan indisipliner dan mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut.

### 3) Disiplin progresif

Disiplin progresif yaitu pemberian hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Adapun langkah-langkah dalam memberikan hukuman progresif adalah peringatan lisan, peringatan tertulis, skorsing dan pemecatan.

## 4. Indikator Disiplin Kerja

Rivai dan Basri (2005) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki 5 (lima) indikator seperti:

### 1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

### 2) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman serta peraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

### 3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

#### 4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

#### 5) Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan etika sebagai seorang pegawai yang sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

### C. Penjualan

#### 1. Pengertian dan Konsep Penjualan

Kegiatan penjualan merupakan kegiatan dari pemasaran yang ditujukan untuk mengadakan pertukaran terhadap suatu produk dari produsen kepada konsumen. Semua kegiatan penjualan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk memberikan kepuasan kepada konsumen, guna mencapai keuntungan yang optimal.

Penjualan merupakan proses dimana penjualan memastikan, mengaktifkan dan memuaskan kebutuhan dan keinginan pembeli agar tercapainya manfaat, baik bagi sipenjual maupun sipembeli yang berkelanjutan dan menguntungkan kedua belah pihak (Winardi, 2002 : 3).

Penjualan adalah usaha yang dilakukan manusia untuk menyampaikan barang-barang kebutuhan yang dihasilkan kepada

mereka yang memerlukan dengan imbalan uang menurut harga yang ditentukan atas persetujuan bersama (Swasta, 2001 : 9).

Defenisi lain mengatakan bahwa penjualan adalah usaha yang dilakukan manusia untuk menyampaikan barang dan jasa pada mereka yang memerlukan dengan imbalan uang dan menurut harga yang telah ditentukan atas persetujuan bersama (Susanto, 2005 : 90).

Dari defenisi penjualan diatas, ada beberapa hal yang dapat ditarik kesimpulannya, pertama : penjualan merupakan usaha yang dilakukan perusahaan untuk menyampaikan sesuatu barang kepada konsumen. Kedua : setiap kegiatan penjualan diiringi dengan sebuah transaksi jual beli. Ketiga : setiap penjualan menghasilkan harga sebagai imbalan yang diberikan pembeli kepada penjual. Atas dasar pengertian penjualan diatas, maka fungsi penjualan yang utama selain memindahkan hak milik suatu barang atau jasa dari penjual kepada pembeli juga adalah menciptakan harga.

Seperti yang kita ketahui bahwa pada umumnya suatu perusahaan mempunyai tujuan dibidang penjualan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perusahaan harus berusaha memasarkan produknya seluas mungkin. Bagi perusahaan, pada umumnya mempunyai tiga tujuan utama dalam penjualannya yaitu (Swasta dan Irawan, 2008 : 404)

1. Mencapai volume penjualan
2. Mendapatkan laba
3. Menunjang pertumbuhan

Menurut Sunarto (2004 : 14) Banyak organisasi mengikuti konsep penjualan (*selling concept*), yang beranggapan konsumen tidak akan membelicukup banyak penjualan perusahaan, kecuali jika perusahaan tersebut melakukan penjualan dan promosi dalam skala besar. Konsep ini biasanya dilakukan pada barang-barang yang tidak dicari-cari, barang yang biasanya oleh pembeli tidak terfikir untuk membeli, seperti ensiklopedia dan asuransi industri.

Perusahaan memperhatikan konsep penjualan ketika kelebihan kapasitas. Tujuannya adalah untuk menjual apa yang dibuat dan bukan membuat apa yang diinginkan pasar. Pemasaran seperti ini beresiko tinggi. Konsep ini terfokus pada penciptaan transaksi penjualan dan bukannya membangun hubungan jangka panjang dan menguntungkan dengan pelanggan. Kebanyakan penelitian menunjukkan bahwa pelanggan yang tidak puas tidak akan membeli lagi. Celaknya bila pelanggan yang puas rata-rata menceritakan pengalaman menariknya kepada tiga orang, pelanggan yang tidak puas akan menceritakan pengalaman buruknya kepada sepuluh orang.

Menurut Assauri (2009 : 76) bahwa konsep penjualan adalah suatu orientasi manajemen yang menganggap konsumen akan melakukan atau tidak melakukan pembelian produk-produk organisasi atau perusahaan didasarkan atas pertimbangan usaha-usaha yang nyata yang dilakukan untuk menggugah atau mendorong minat akan produk tersebut. Dari argumen di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pada dasarnya konsep penjualan berasumsi konsumen samasekali tidak akan membeli atau tidak akan membeli dalam jumlah yang cukup terhadap

produk organisasi atau perusahaan, kecuali apabila organisasi atau perusahaan tersebut berusaha semaksimal mungkin untuk merangsang pembeli terhadap produk yang ditawarkan.

Kegiatan penjualan memegang peran penting bagi suatu perusahaan dalam usahanya memasarkan produknya pada konsumen agar bisa menghasilkan laba. Dalam arti laba akan diperoleh melalui kepuasan konsumen. Sebelum melakukan kegiatan penjualan, kegiatan pemasaran yang menyangkut banyak hal seperti perencanaan, promosi dan lainnya. Supaya penjualan yang dilakukan dapat memenuhi tujuan yang telah ditetapkan, oleh sebab itu harus mempunyai konsep yang jelas.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kegiatan Penjualan**

Pada umumnya perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan laba tertentu dan mempertahankan atau berusaha meningkatkannya untuk jangka dan waktu yang panjang (Swastha dan Irawan, 2008: 406). Dalam prakteknya penjualan itu dipengaruhi oleh beberapa indikator yaitu :

### **1) Kondisi dan kemampuan menjual**

Transaksi jual beli atau pemindahan hak milik secara komersial atas barang dan jasa, pada prinsipnya melibatkan dua pihak, yaitu penjual sebagai pihak pertama dan pembeli sebagai pihak kedua. Disini penjual harus meyakinkan pembeli agar dapat berhasil mencapai sasaran penjualan yang diharapkan. Untuk maksud

tersebut penjual harus memahami beberapa masalah penting yang sangat berkaitan, yaitu :

- a) Jenis dan karakter barang yang ditawarkan
- b) Harga produk
- c) Syarat penjualan , seperti pembayaran, pengantaran, garansi, pelayanan dan lainnya.

Masalah-masalah tersebut biasanya menjadi pusat perhatian pembeli sebelum melakukan pembelian. Selain itu *manager* perlu memperhatikan jumlah serta sifat-sifat tenaga penjualan yang akan dipakai. Dengan tenaga penjualan yang baik dapatlah dihindari timbulnya kemungkinan rasa kecewa pada para pembeli dalam pembeliannya.

Adapun sifat-sifat yang perlu dimiliki oleh seorang penjual yang baik antara lain : sopan, pandai bergaul, pandai berbicara, mempunyai kepribadian yang menarik, sehat jasmani, jujur, mengetahui cara-cara penjualan, dan sebagainya.

## 2) Kondisi pasar

Pasar sebagai kelompok pembeli atau pihak yang menjadi sasaran dalam penjualan, dapat pula mempengaruhi kegiatan penjualannya. Adapun faktor-faktor kondisi pasar yang perlu diperhatikan adalah :

- a) Jenis pasarnya, apakah pasar konsumen, pasar industri, pasar pemerintah ataukah pasar internasional.
- b) Kelompok pembeli atau segmen pasarnya
- c) Daya belinya

- d) Frekuensi pembelian
- e) Keinginan dan kebutuhannya

### 3) Modal

Akan lebih sulit bagi penjual untuk menjual barangnya apabila barang yang dijual tersebut belum dikenal oleh calon pembeli, atau apabila lokasi pembeli jauh dari tempat penjual. Dalam keadaan seperti ini, penjual harus memperkenalkan dulu membawa barangnya ke tempat pembeli. Untuk melaksanakan maksud tersebut diperlukan adanya sarana serta usaha, seperti : alat transportasi, tempat peragaan baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan, usaha promosi, dan sebagainya. Semua ini hanya dapat dilakukan apabila penjual memiliki sejumlah modal yang diperlukan untuk itu.

### 4) Kondisi organisasi perusahaan

Pada perusahaan besar, biasanya masalah penjualan ini ditangani oleh bagian penjualan atau ahli bidang tertentu. Lain halnya dengan perusahaan kecil dimana masalah penjualan ditangani oleh pihak lain hal ini perlu kebijaksanaan pimpinan perusahaan dalam mengatasi kondisi organisasi tersebut.

### 5) Faktor lain

Faktor-faktor lain seperti : periklanan, peragaan, kampanye, pemberian hadiah, sering mempengaruhi penjualan. Namun untuk melaksanakannya, diperlukan sejumlah dana yang tidak sedikit. Bagi perusahaan yang bermodal kuat, kegiatan ini secara rutin dapat dilakukan.

Menurut (Siswanto, 1999 : 6) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi peningkatan penjualan adalah:

1) Faktor-faktor yang datang dari luar perusahaan, antara lain :

a. Kebijakan pemerintah

Kebijakan pemerintah dalam bidang ekonomi, moneter dan perdagangan dapat mempengaruhi situasi permintaan dan penawaran barang / jasa, akibatnya dapat mempengaruhi penjualan hasil produksi.

b. Perkembangan sosial ekonomi masyarakat

c. Situasi persaingan

Situasi persaingan di pasaran akan mempengaruhi kedudukan barang / jasa masing-masing perusahaan yang bersaing. Perkembangan situasi pasar tersebut mempunyai pengaruh atas kedudukan persaingan maupun permintaan terhadap barang / jasa yang ditawarkan.

2) Faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan, antara lain :

a. Kapasitas produksi dan kapasitas pengadaan kerja

b. Kebijakan harga jual

Pengaruh lain dalam perusahaan yang banyak mempengaruhi kelancaran penjual adalah kebijakan harga jual yang akan diterapkan perusahaan dimasa yang akan datang. Hal ini juga menentukan kedudukan perusahaan dalam persaingan..

### 3. Indikator Penjualan

Menurut (Nitisemito, 2005 :55) mengemukakan indikator penjualan antara lain :

a. Kualitas produk

Kualitas suatu produk akan sangat mempengaruhi pembelian, turunnya kualitas suatu produk akan sangat mengecewakan bagi konsumen. Hal ini akan mengurangi kepercayaan konsumen terhadap produk perusahaan dan mempengaruhi penjualan.

b. Penetapan harga jual

Untuk meningkatkan keuntungan, perusahaan melakukan penetapan harga jual yang lebih tinggi. Hal ini menyebabkan laba perunit menjadi tinggi, dampak dari penetapan harga ini akan mengakibatkan penurunan volume penjualan apabila tidak diikuti oleh perusahaan lain, sementara perusahaan belum stabil.

c. Kegiatan *sales promotion*

Salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan volume penjualan adalah melalui *sales promotion*. Apabila kegiatan *sales promotion* kurang maksimal, maka akan mengakibatkan penurunan terhadap omset penjualan. Maka perusahaan harus melakukan peninjauan kembali terhadap kebijakan *sales promotion* yang meliputi :

- 1) Cara penyajian produk
- 2) Penetapan media yang cocok untuk *sales promotion*
- 3) Merk yang dapat menarik konsumen

d. Distribusi produk

Kurangnya persediaan barang di pasar yang disebabkan terlambatnya pendistribusian, produk menjadi berkurang, hal ini akan menyebabkan penurunan volume penjualan. Kekosongan persediaan produk di pasar bisa terjadi disebabkan oleh :

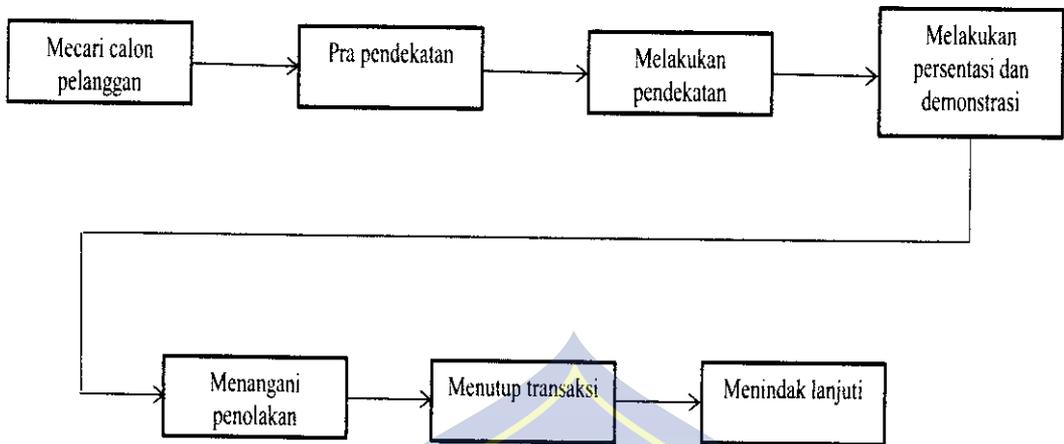
- 1) Keterlambatan dalam pengangkutan barang
- 2) Produk yang dihasil kecil dari permintaan
- 3) Adanya kemacetan dibidang produksi

e. Pelayanan yang diberikan

Kemajuan suatu perusahaan dalam bidang jasa maupun perdagangan banyak ditentukan oleh baik atau tidaknya pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Jika pelayanan tidak baik maka pelanggan akan beralih kepada perusahaan lain yang memberikan pelayanan yang bagus.

#### 4. Langkah- langkah Utama Penjualan yang Efektif

Sebagian besar program pelatihan memandang proses menjual (*sellingprocess*) sebagai sesuatu yang terdiri dari beberapa langkah yang harus dikuasai oleh tenaga penjualan. Langkah-langkah tersebut memfokuskan pada sasaran memperoleh pelanggan baru dan mendapatkan pesanan dari mereka.



**Gambar 2.1: Langkah-langkah utama penjualan yang efektif**

1. Mencari calon pelanggan

Langkah dalam proses menjual dimana tenaga penjualan mengidentifikasicalon pelanggan yang memenuhi kualifikasi. Tenaga penjualan tersebut harus sering melakukan pendekatan terhadap banyak calon pelanggng hanya untuk mendapatkan sedikit transaksi penjualan. Meskipun perusahaan memasok banyak calon pelanggan, tenaga penjual membutuhkan keahlian dalam menemukan sendiri calon pelanggan.

2. Pra Pendekatan

Tenaga penjualan harus mempelajari sebanyak mungkin tentang organisasi (apa yang dibutuhkan, siapa yang terlibat dalam pembelian) dan pembeli (karakteristik dan gaya mereka membeli).

3. Pendekatan

Selama dalam langkah pendekatan, tenaga penjual tersebut harus mengetahui cara bertemu dan menyapa pembeli dan menjadikan hubungan mencari calon pelanggan prapendekatan melakukan persentasi dan demonstrasi melakukan pendekatan menutup transaksi

menangani penolakan menindak lanjuti 22 itu sebagai awal yang baik. langkah itu melibatkan penampilan, kata-kata pembuka, dan pembicaraan tindak lanjut.

#### 4. Melakukan persentasi dan demonstrasi

Langkah dalam proses menjual dimana tenaga penjualan mengemukakan cerita tentang produk kepada pembeli, dengan menunjukkan bagaimana produk tersebut akan menghasikan uang atau menghemat uang pembeli.

#### 5. Menangani penolakan

Dalam menangani penolakan tersebut, tenaga penjualan hendaknya menggunakan pendekatan positif, menemukan penolakan yang tersembunyi dan meminta pembeli untuk menjelaskan setiap penolakan, menjadikan penolakan tersebut sebagai peluang untuk memberikan lebih banyak informasi dan mengubah penolakan tersebut menjadi alasan-alasan untuk membeli.

#### 6. Penutupan transaksi penjualan

Setelah menangani penolakan calon pembeli, tenaga penjualan tersebut kini mulai berusaha menutup penjualan, banyak tenaga penjualan tidak mampu mengakhiri hubungan dengan penutupan penjualan, atau tidak mampu menangani penutupan penjualan tersebut dengan baik. Tenaga penjualan harus mengetahui cara mengenali isyarat-isyarat untuk penutupan transaksi dari pembeli, yang meliputi tindakan fisik, komentar dan pertanyaan pertanyaan.

## 7. Menindak Lanjuti

Diperlukan jika tenaga penjualan ingin meyakinkan terciptanya kepuasan pelanggan dan pengulangan bisnis, segera setelah penutupan penjualan. Tenaga penjualan harus menyelesaikan setiap rincian tentang waktu pengiriman, syarat-syarat pembelian, dan masalah-masalah lainnya.

## D. Penelitian Terdahulu

1. Chandra Andika Hadi Purnomo, dkk (2017), pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan metode regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 32,6% sedangkan sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial dengan nilai signifikan 0,011 lebih kecil dari  $\alpha = 0,050$ . Sedangkan Disiplin kerja juga berpengaruh secara parsial dengan nilai 0,034 lebih kecil dari  $\alpha = 0,050$ . Maka diharapkan PT Tentrem Sejahtera untuk selalu meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja agar kinerja karyawan lebih memuaskan.
2. Johannes Eliezer Ayer, dkk (2016), pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. Metode yang digunakan metode regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Supiori sebesar ( $\beta$ ) 0,413 dengan signifikansi sebesar 0,01. Disiplin

kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Supiori sebesar ( $\beta$ ) 0,741 dengan signifikansi sebesar 0.00. Dan berdasarkan hasil uji kedua variabel *independent* yang diuji secara individual yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Supiori adalah disiplin kerja (dengan koefisien 0,489). Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini disiplin kerja (X2) secara parsial merupakan faktor yang berpengaruh nyata terhadap Kinerja (Y).

3. Nur Avni Rozalia, dkk (2015), pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan metode regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Supiori sebesar ( $\beta$ ) 0,413 dengan signifikansi sebesar 0,01. Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Supiori sebesar ( $\beta$ ) 0,741 dengan signifikansi sebesar 0.00. Dan berdasarkan hasil uji kedua variabel *independent* yang diuji secara individual yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Supiori adalah disiplin kerja (dengan koefisien 0,489). Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini disiplin kerja (X2) secara parsial merupakan faktor yang berpengaruh nyata terhadap Kinerja (Y).
4. Syahyono (2016), pengaruh motivasi devisi karyawan marketing terhadap tingkat penjualan. Metode yang digunakan metode regresi linear berganda. Tujuan dari penelitian ini untuk menentukan efek dari

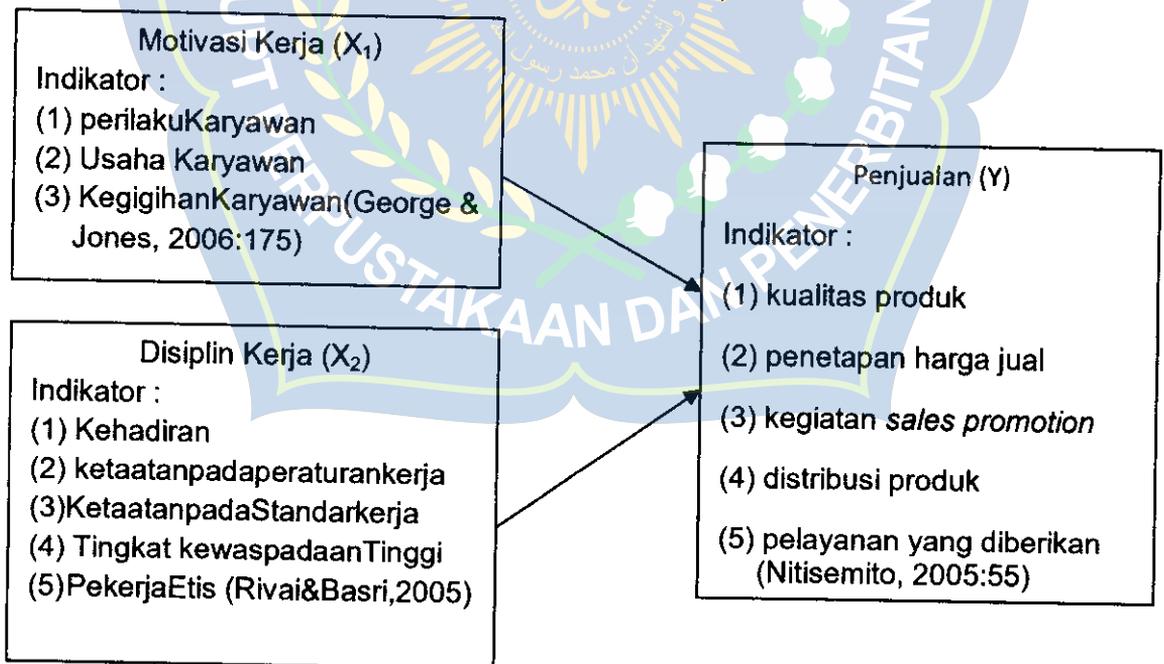
motivasi di bagian penjualan PT. Sinar Karyawan Level di Griya Utama. Yang sebelumnya tidak bisa tercapai jika tidak ada kerja sama di antara karyawan dan perusahaan sehingga motivasi yang bagus antara atasan dan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi sebagai manusia dorongan untuk tindakan yang sangat penting maka sesuai dengan tugas dan fungsi karyawan. Impuls yang ada pada karyawan, apakah mereka muncul dari dirinya sendiri dan di luar dirinya mempengaruhi sangat pada motivasi. Baik tingkat penjualan yang dicapai yang disebabkan oleh pelatihan sehingga motivasi karyawan mempunyai roh untuk achieve. Tingkat penjualan studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan memperoleh gambaran serta menyatakan peran motivasi karyawan pada tingkat penjualan PT. Sinar Griya utama.

5. Sylvia Indra Loana, dkk (2014), Metode yang digunakan metode regresi linear berganda. Berdasarkan Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $t$  sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,451. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $t$  sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,286. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $F$  sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000$

< 0,05) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja 0,540 atau sebesar 54%. Sisanya 46% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu sebaiknya untuk menumbuhkan tingkat kesadaran dan kedisiplinan bagi para karyawan untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, maka sebaiknya diberikan motivasi agar setiap pegawai memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

### E. Kerangka Konsep

Menurut Noor (2017: 76) kerangka berpikir adalah merupakan konseptual mengenai bagaimana satu teori berhubungan di antara berbagai faktor yang telah di identifikasikan penting terhadap masalah penelitian. Dalam kerangka pemikiran, peneliti harus menguraikan konsep atau variabel penelitian secara lebih terperinci.



Gambar 2.2. Kerangka Konsep

## F. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, maka penulis mengambil keputusan

hipotesis yaitu :

1. Diduga bahwa motivasi kerja *salesman* berpengaruh dalam meningkatkan penjualan mobil pada PT. Megahputra Sejahtera cabang Gowa
2. Diduga bahwa disiplin kerja *salesman* berpengaruh dalam meningkatkan penjualan mobil pada PT. Megahputra Sejahtera cabang Gowa.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2017: 7).

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Megahputra Sejahtera Main Mobil Suzuki Cabang Gowa dengan waktu kurang lebih 2 bulan, mulai bulan Mei sampai Juni 2019.

#### **C. Definisi Operasional Variabel**

1. Motivasi Kerja ( $X_1$ ) adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.
2. Disiplin Kerja ( $X_2$ ) adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap perilaku organisasi, prosedur kerja, kode etik dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi.

3. Penjualan Mobil (Y) adalah proses dimana sang penjual memastikan, mengaktifkan dan memuaskan kebutuhan serta keinginan sang pembeli agar dicapai manfaat bagi sipenjual dan menguntungkan kedua belah pihak.

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh *salesman* di PT. Megahputra Sejahtera Main Mobil Suzuki Cabang Gowa. Adapun populasi digunakan peneliti yaitu 38 orang.

##### **2. Sampel**

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Dimana, teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain dari sampel adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yang digunakan yaitu 38 orang.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Upaya yang dilakukan dalam rangka pengumpulan data untuk melengkapi penulisan ini digunakan penumpulan data sebagai berikut :

- a. Penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penulis mengadakan penelitian dengan peninjauan pada berbagai pustaka dengan membaca atau mempelajari buku-buku literatur lainnya yang erat hubungannya dengan penulisan skripsi ini dan dapat mendukung pokok pembahasan.

Disamping itu penulis mengumpulkan data yang ada kaitannya dengan permasalahan yang akan dibahas dan dapat mendukung penulis.

- b. Penelitian lapangan (*field research*), adalah data yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan mengajukan daftar pertanyaan yang disusun rapi yang bertujuan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian ini.

## F. Teknik Analisis

Metode analisis yang digunakan peneliti yaitu regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi, uji T dan uji F. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

### 1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2012: 45) uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*correlated item – total correlation*) dengan nilai  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Noor (2017: 165-166) keandalan pengukuran dengan menggunakan *alfa Cronbach* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baiknya item/buti dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Tentang uji realibilitas ini dapat disampaikan hal-hal pokoknya, sebagai berikut:

- a. Untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuesioner. Kuesioner tersebut mencerminkan konstruk sebagai dimensi suatu variabel yang disusun dalam bentuk pertanyaan.
  - b. Uji realibilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan.
  - c. Jika nilai *alpha* > 0.60, disebut reliabel.
- ### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi lineer berganda pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas atau bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Adapun rumus regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Kepuasan Kerja  
 X<sub>1</sub> = Proteksi Sumber Daya Manusia  
 X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja  
 b<sub>0</sub> = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi

$e$  = *Error Standart*

#### 4. Uji T (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam persamaan regresi berganda secara parsial. Uji t juga dilakukan untuk menguji kebenaran koefisien regresi dan melihat apakah koefisien regresi yang diperoleh signifikan atau tidak. Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Adapun rumus hipotesa statistiknya (Umar, 2014: 73), adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana:

$t$  = Observasi

$r$  = Koefisien korelasi

$n$  = Banyaknya observasi

#### 5. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Menurut Gozhali (2012: 97) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang mengecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel X terhadap Y, yaitu dengan cara :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana:

R= Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel yang diteliti

X = Variabel independen

Y = Variabel terikat



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Sejarah PT. Megahputra Sejahtera

PT. Megahputra Sejahtera adalah sebuah perusahaan yang tidak langsung terbentuk begitu saja, namun melewati perjalanan yang sangat panjang untuk menjadi Perusahaan yang tergolong berskala besar seperti sekarang ini. Pada awal dirintisnya Perusahaan ini berdiri sekitar tahun 1948 dengan nama pemilik sekaligus pendirinya adalah Bapak Penky Halim (Bapak Liem Phia Lay) yang diberi nama oleh beliau dengan nama Toko Liem, dimana kegiatan usahanya adalah memproduksi mie.

Pada tahun 1984 memulai investasi dengan membeli sebidang tanah di daerah kawasan industri dengan luas tanah 40.000 meter persegi, inilah yang menjadi cikal bakal pabrik PT. Megahputra Sejahtera hingga saat ini. Melihat hasil yang telah dicapai oleh perusahaan serta besarnya permodalan yang dimiliki, maka pada tanggal 08 Juni 1987, pihak perusahaan memperoleh Surat Keputusan dari Menteri Perindustrian No. 114/AI.31171.3, Kanwil/VI/87, setahun kemudian UD. Industri Megah berubah nama dan bentuk badan usaha yakni CV. Megah Perkasa. Pada tahun 1991 CV. Megah Perkasa resmi berubah nama menjadi PT. Megahputra Sejahtera dengan akta pendirian No. 01, tanggal 01 November 1991 yang kemudian diubah dengan akta perubahan No. 30, tanggal 03 Desember 1991 yang dibuat dihadapan notaris Siske Limowa dan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Perindustrian No. 68/T/Industri/1993

oleh ketua Badan Koordinasi Perencanaan Modal, maka PT. Megahputra Sejahtera telah menjadi Perusahaan Penanaman Modal Dalam Negeri (PPMDN).

Beberapa bidang usaha yang dikembangkan oleh PT. Megahputra Sejahtera adalah sebagai berikut :

1. Bidang Usaha Industri
  - a. Industri Mie
  - b. Industri Kopi
2. Industri Sikat dan Sapu
3. Bidang Usaha Perhotelan
4. Bidang Usaha Otomotif

Untuk mengembangkan sayapnya, pihak perusahaan pun mengembangkan jenis usahanya yang sudah ada yakni dibidang otomotif. Dibidang otomotif perusahaan ini memulai usaha dengan jalan mendirikan usaha perbengkelan pada tahun 1971, yang diberi nama UD. Megah Motor, yang mana pada saat itu perusahaan ini hanya melayani jasa perbaikan kendaraan (perbengkelan). Pada perkembangannya, atas inisiatif pemilik perusahaan ini berkembang menjadi usaha jual – beli mobil bekas. Perusahaan ini sudah memiliki banyak pengalaman menangani usaha jual beli mobil dan usaha perbengkelan, maka pada tahun 1977 UD.Megah Motor resmi diangkat oleh PT. Indo Mobil Niaga International (PT. IMNI) sebagai main dealer/agen tunggal mobil merk Suzuki di Indonesia. Dengan area jangkauan pemasaran meliputi wilayah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara.

Pengalaman pasang surutnya suatu kegiatan usaha yang dilalui oleh UD. Megah Motor, pada tahun 1988 UD. Megah Motor berubah bentuk badan usaha menjadi CV. UD.&I. Megah Motor dan akhirnya pada tanggal 01 November 1990 dengan akta notaris Siske Limowa, SH. Resmilah CV. UD.&I. Megah Motor menjadi PT. Megahputra Sejahtera. Perkembangan usaha perusahaan ini tidak sampai disitu saja. Pada tahun 2005, membeli sebidang tanah di Jalan A. P. Pettarani No. 114. Setahun kemudian tepatnya tahun 2006, perusahaan ini menjadi main dealer mobil merk Nissan di daerah Sulawesi Selatan dengan nama PT. Wahana Megahputra, dan untuk mendukung ini dengan adanya sebidang tanah yang telah dimiliki di Jalan A. P. Pettarani No. 114, pada tahun 2007 membuka showroom mobil Suzuki dan Nissan.

Tidak sampai disitu saja, dibidang otomotif perusahaan ini mencoba mengembangkan sayap lagi dengan jalan membuka showroom mobil Chery dan Foton, tepatnya tanggal 26 Februari 2007 berdirilah usaha baru ini dengan nama CV. Megahputra Perkasa. Di bidang otomotif ini, pihak perusahaan terus berupaya meningkatkan penjualan unit mobilnya. Ini terbukti dengan dibukanya cabang – cabang di daerah untuk lebih menjangkau lagi pasar yang lebih luas. Tepatnya pada tahun 2010 pihak perusahaan membuka showroom mobil Suzuki di Kendari, Sulawesi Tenggara dan cabang – cabang lainnya di Wilayah Sulawesi Selatan. Tahun 2012 perusahaan membuka showroom mobil Nissan di Kendari, Sulawesi Tenggara.

- a. Main dealer mobil Suzuki dengan area meliputi Makassar, Gowa, Bulukumba, Pare-Pare, Bone, Palopo, Polman, Mamuju, Malili, Sengkang.
- b. Main dealer mobil Suzuki dengan area meliputi Kendari dan sekitarnya.
- c. Main dealer mobil Nissan dengan area meliputi Makassar dan sekitarnya.
- d. Main dealer mobil Nissan dengan area meliputi Kendari dan sekitarnya.
- e. Bengkel Body Repair PT. Megahputra Sejahtera Jl. Gunung Latimojong No. 96 dan CV. Megahputra Perkasa Jl. Gunung Latimojong No. 131, Makassar

## 2. Visi dan Misi PT. Megahputra Sejahtera

### - Visi

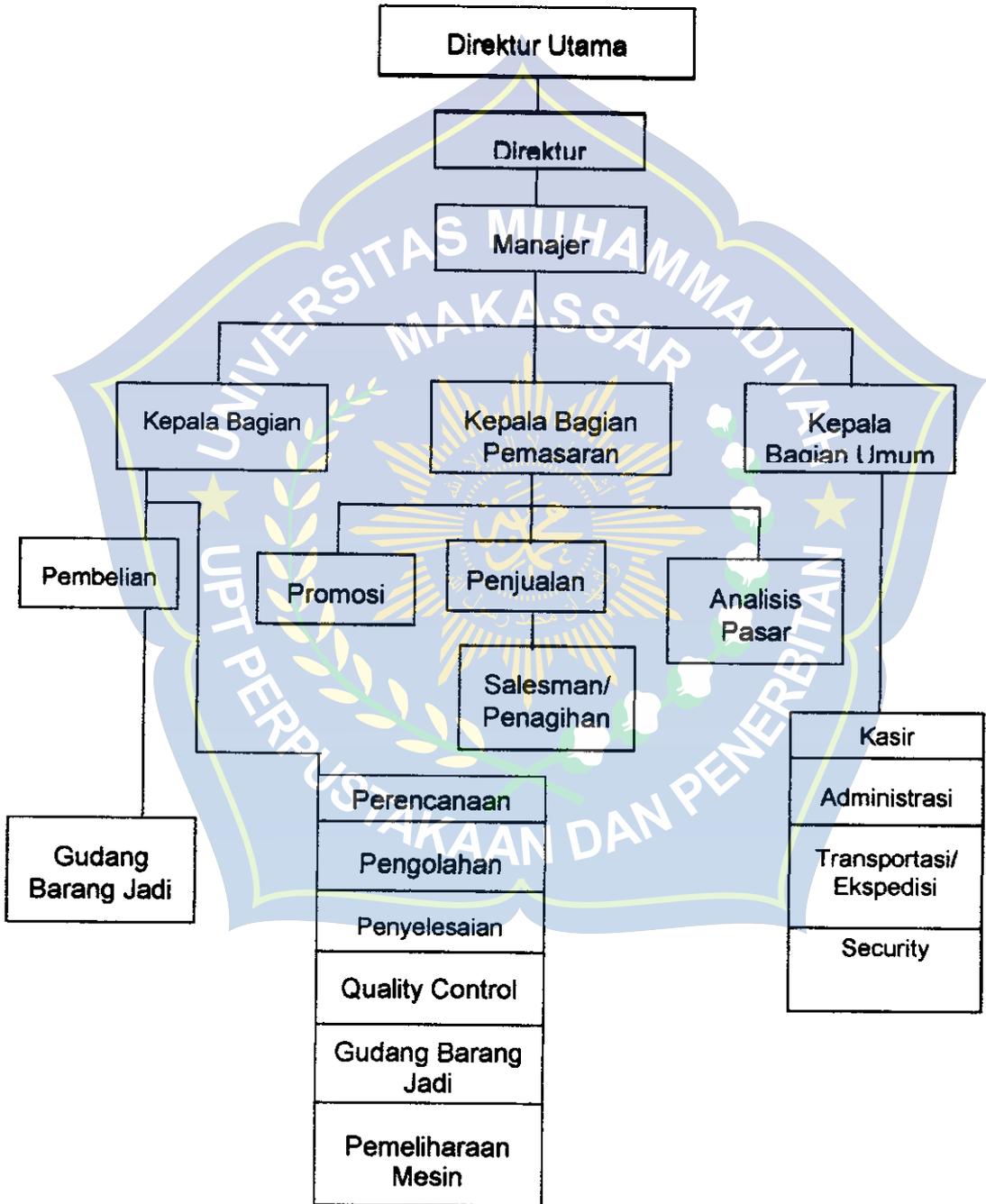
“Menjadi perusahaan retail otomotif yang handal dan kompeten dalam hal kualitas pelayanan dan kepedulian terhadap pelanggan di cabang Gowa.”

### - Misi

- a) Menjadi produk Suzuki di Indonesia melalui seluruh cabang dengan tingkat kepuasan pelanggan yang tinggi
- b) Meningkatkan kualitas SDM, Organisasi, dan Teknologi Informasi.

### 3. Struktur Organisasi

SKEMA 4.1  
STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN  
PT MEGAPUTRA SEJAHTERA CABANG GOWA



Sumber : PT Megaputra Sejahtera cabang Gowa

#### 4. Tugas dan Fungsi

Adapun mekanisme kerja dari struktur organisasi PT Megahputra Sejahtera dapat diuraikan sebagai berikut :

##### a. Direktur Utama

- 1) Melakukan perencanaan dan pengawasan terhadap jalannya perusahaan.
- 2) Memegang kekuasaan tertinggi untuk mengambil keputusan berdasarkan informasi dan saran-saran yang diberikan oleh bawahannya.

##### b. Direktur

- 1) Mengawasi dan mengontrol keluar masuknya uang dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan yang meliputi perencanaan, penelitian, pengembangan dan sebagainya yang ada hubungannya dengan perkembangan usaha.
- 2) Memeriksa pertumbuhan perusahaan sebelum diberikan kepada Direktur utama perusahaan.

##### c. Manajer

- 1) Mewakili direksi dalam hubungannya dengan pihak ketiga yang menyangkut pelaksanaan kerja, baik yang bersifat intern maupun ekstern.
- 2) Memberikan petunjuk dan pengarahan maupun instruksi kepada karyawan dalam lingkungan perusahaan.
- 3) Mengatur dan mengawasi pelaksanaan semua peraturan keputusan direksi yang berlaku.

4) Meminta laporan karyawan sehubungan dengan kegiatan perusahaan.

d. Kepala bagian produksi

1) Membuat rencana produksi dan rencana pemakaian bahan

2) Mengawasi jalannya proses produksi di pabrik. Kepala bagian produksi mengepalai beberapa bagian yang menangani jalannya produksi di pabrik antara lain :

a) Bagian pembelian

- Melakukan order bahan yang dibutuhkan untuk produksi.
- Menghubungi para supplier dalam kaitannya dengan urusan pembelian bahan.

b) Bagian gudang bahan baku

- Mengawasi keluar masuknya bahan baku di gudang.
- Menginventarisir stok bahan di gudang

c) Bagian perencanaan

- Melakukan perencanaan terhadap penggunaan bahan baku.
- Menyusun rencana produksi.

d) Bagian pengolahan

- Mengatur proses produksi mulai dari pencampuran bahan sampai dengan pencampuran siap untuk diproduksi.
- Menyerahkan hasil produksi kepada bagian gudang setelah di-setujui oleh kepala bagian produksi.

e) **Bagian Quality Control**

Memeriksa semua barang jadi sebelum masuk ke gudang terutama mutunya apakah hasil produksi sesuai dengan standar mutu yang diinginkan.

f) **Bagian gudang barang jadi**

- Mengawasi keluar masuknya barang jadi di gudang.
- Menginventarisir stock barang jadi di gudang
- Melakukan segala transaksi keluar masuknya barang jadi di gudang.

g) **Bagian pemeliharaan mesin**

Menjaga dan melakukan perbaikan terhadap mesin-mesin dan peralatan-peralatan yang rusak.

e. **Kepala bagian pemasaran**

1. Membuat rencana pemasaran untuk kemudian dilaporkan kepada manajer.
2. Mengatur wilayah pembagian pemasaran produk
3. Mengatur pendistribusian barang kepada langganan
4. Membuat laporan penjualan dan dilaporkan kepada manajer perusahaan. Kepala bagian pemasaran ini mengepalai beberapa bagian antara lain :

1) **Bagian promosi**

- Menyusun rencana kegiatan promosi yang efektif dan efisien.
- Memantau keinginan dan kebutuhan konsumen untuk disesuaikan dengan produk yang dihasilkan.

## 2) Bagian penjualan

- Menerima pesanan/order barang yang masuk.
- Membuat nota penjualan untuk pelanggan.

## 3) Bagian salesman/penagihan

- Melakukan penagihan piutang kepada pelanggan dan mencatat semua pesanan yang diperoleh pada saat mengunjungi para pelanggan.
- Mengunjungi para pelanggan untuk mempromosikan barang sekaligus melakukan pencatatan atas segala informasi-informasi dari pelanggan.

## 4) Bagian analisis pasar

Melakukan riset pemasaran untuk mengetahui tingkat daya beli pasar dan melakukan perbandingan hasil penjualan perusahaan dengan pesaing.

## f. Kepala bagian umum

- 1) Memelihara dan melengkapi alat-alat inventaris perusahaan dan keamanan perusahaan
- 2) Melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan perusahaan antara lain : membayar pajak, membayar rekening listrik, membayar rekening telepon.
- 3) Menyiapkan gaji serta kesejahteraan yang menjadi hak karyawan.
- 4) Mengurus penerimaan karyawan baru. Kepala bagian umum ini juga mengepalai beberapa bagian antara lain :

a) Bagian kasir

- Menerima hasil penjualan serta mengeluarkan uang untuk kelancaran kegiatan perusahaan.
- Mencatat semua transaksi yang dilakukan perusahaan dengan pihak ekstern.

b) Bagian administrasi

- Menyelenggarakan surat menyurat.
- Menyimpan dokumen penting milik perusahaan.

c) Bagian transportasi

Mengantarkan pesanan-pesanan kepada langganan dan bertanggung jawab terhadap kelancaran angkutan.

d) Bagian sekuriti

Bertanggung jawab terhadap keamanan di lingkungan perusahaan

## B. Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin juga merupakan faktor yang menentukan siapa-siapa saja yang akan menjadi Pembelian Mobil Merek Suzuki di PT. Megahputra Sejahtera cabang Gowa. Distribusi jenis kelamin responden pada berbagai kategori dalam penelitian ini disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Laki-Laki	35	92,10
Perempuan	3	7,90
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data diolah tahun 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang atau 92,10%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 3 orang atau 7,90%. Hasil tabel tersebut menunjukkan bahwa laki-laki masih dominan sebagai *salesman* suzuki.

## 2. Karakteristik Responden Menurut Usia

Umur juga menentukan pada tingkat usia berapa seseorang akan memutuskan untuk melakukan pembeli suzuki ertiga. Untuk mengetahui karakteristik usia responden disajikan pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Menurut Usia

Kategori Usia	Frekuensi (f)	Persentase (%)
25 – 30	16	42,10
31 – 35	17	44,70
36 – 40	5	13,20
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data diolah tahun 2019

Pada tabel 4.2 menunjukkan karakteristik responden menurut tertinggi berada pada rentang usia 36-40 tahun sebanyak 13,20 persen, 31-35 tahun sebanyak 44,70 persen, lebih dari 40 tahun sebanyak 18,00 persen, dan 25-30 sebanyak 42,10 persen. Kondisi ini menunjukkan rentang usia

salesman lebih banyak pada usia 25-30 tahun dan 31-35 tahun dimana rentan usia tersebut kondisi masa aktif dalam mencari penghasilan.

## C. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Uji validitas digunakan oleh peneliti untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian yang merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner. Uji validitas dilakukan pada salesman dengan memberikan kuesioner kepada 38 orang responden.

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  melalui tahapan analisis, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut valid
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut tidak valid

#### a. Uji Validitas Motivasi ( $X_1$ )

Hasil pengujian validitas instrumen variabel motivasi dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.4. Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi

No.	Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Keputusan
1	Karyawan bekerja memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasannya	0,518	> 0,325	Valid
2	Karyawan selalu bertanggung jawab atas kesalahan yang dibuatnya	0,797	> 0,325	Valid
3	Karyawan bekerja dengan giat untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup	0,589	> 0,325	Valid
4	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan	0,762	> 0,325	Valid
5	Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan	0,745	> 0,325	Valid
6	Karyawan giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu	0,611	> 0,325	Valid
7	Dalam bekerja karyawan berusaha untuk meningkatkan kualitas penyelesaian pekerjaan	0,721	> 0,325	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen variabel motivasi memiliki nilai *Correlated Item-Total Correlation* (*r* hitung) > nilai *r* tabel (0,325) dan nilainya positif. Maka butir pertanyaan pada setiap variabel motivasi dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### b. Uji Validitas Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Hasil pengujian validitas instrumen variabel disiplin kerja dapat dilihat pada Tabelberikut ini:

Tabel 4.5. Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keputusan
1	Karyawan dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	0,666	> 0,325	Valid
2	Kehadiran karyawan sangat penting dalam penegakan disiplin	0,830	> 0,325	Valid
3	Peraturan yang ditetapkan perusahaan ditaati oleh karyawan	0,655	> 0,325	Valid
4	Pimpinan selalu menjadi panutan karyawan dalam bekerja	0,348	> 0,325	Valid
5	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai intruksi yang diberikan atasan	0,567	> 0,325	Valid
6	Karyawan melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditentukan perusahaan	0,730	> 0,325	Valid
7	Karyawan berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja	0,629	> 0,325	Valid
8	Karyawan memiliki etika yang baik selama berada dikanto	0,612	> 0,325	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen disiplin kerja memiliki nilai *Correlated Item-Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) > nilai  $r$  tabel (0,325) dan nilainya positif. Maka butir pertanyaan pada setiap variabel disiplin kerjadinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

### c. Uji Validitas Instrumen Peningkatan Penjualan (Y)

Hasil pengujian validitas instrumen variabel peningkatan penjualan dapat dilihat pada Tabelberikut ini:

Tabel 4.7. Uji Validitas Instrumen Variabel Peningkatan Penjualan

No.	Pernyataan	$R_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keputusan
1	Kualitas produk yang diandalkan	0,675	> 0,325	Valid
2	Harga jual produk dapat bersaing	0,765	> 0,325	Valid
3	Perusahaan melakukan promosi kepada konsumen sehingga mempengaruhi penjualan	0,775	> 0,325	Valid
4	Pelayanan yang diberikan perusahaan dalam kegiatan penjualan produk sangat memuaskan konsumen	0,632	> 0,325	Valid
5	Menurut anda kegiatan promosi penjualan pada perusahaan sangat efektif untuk menarik konsumen	0,767	> 0,325	Valid
6	Persyaratan yang diberikan kepada konsumen dalam melakukan pembelian pada PT. Megahputra sejahtera	0,743	> 0,325	Valid
7	PT. Megahputra sejahtera memberikan fasilitas kepada konsumen untuk membeli secara kredit dengan tingkat bunga yang terjangkau	0,666	> 0,325	Valid
8	Menurut anda produk terbaru yang ditawarkan oleh PT. Megahputra Sejahtera mempengaruhi minat konsumen dalam membeli	0,870	> 0,325	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen variabel peningkatan penjualan memiliki nilai *Correlated Item-Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) > nilai  $r_{tabel}$  (0,325) dan nilainya positif. Maka butir pertanyaan pada setiap variabel peningkatan penjualan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu

dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Rumus yang dipakai adalah untuk menguji reliabilitas dalam penelitian adalah *Cronbach' Alpha* yang penyelesaiannya dilakukan dengan membandingkan antar  $r_{alpha}$  dan  $r_{tabel}$ .

Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 dan secara umum keandalan dalam kisaran 0,00 s/d 0,20 kurang baik, > 0,20 s/d 0,40 agak baik, > 0,40 s/d 0,60 cukup baik, > 0,60 s/d 0,80 baik, serta dalam kisaran > 0,80 s/d 1,00 dianggap sangat baik. (Santoso, 2001 : 227).

Hasil dari reliabilitas dapat dilihat pada tabel pada kolom *Cronbach Alpha* atau  $r_{alpha}$  sebagai berikut:

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	$r_{alpha}$	Batas Reliabel	Keputusan	Ket.
Motivasi ( $X_1$ )	0,801 >	0.6	Reliabel	Sangat Baik
Disiplin Kerja( $X_2$ )	0,812 >	0.6	Reliabel	Sangat Baik
Peningkatan Penjualan(Y)	0,883 >	0.6	Reliabel	Sangat Baik

Sumber : Data diolah tahun 2019

Hasil analisis reliabilitas dengan teknik alpha untuk seluruh instrumen variabel pada table 4.8 diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* nilainya lebih dari 0.60, maka disimpulkan bahwa item-item seluruh instrumen variabel penelitian reliabel dan sangat layak untuk digunakan penelitian ini.

#### D. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui gambaran umum data, cara penyajian data, dan cara meringkas data, hasil perhitungan sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui gambaran umum variable. Penelitian ini mengamati variabel terikat yaitu: peningkatan penjualan(Y) dan mengamati variabel bebas yaitu: motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ). Masing-masing variabel indikatornya dituangkan kedalam pertanyaan-pertanyaan yang dibuat dalam skala Likert untuk memasukkan kategori dari jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan.

Analisis dilakukan dengan pengolahan data menggunakan SPSS for windows. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan bobot tertinggi di tiap pertanyaan adalah 5 dan bobot terendah adalah dengan jumlah responden sebanyak 38 orang :

$$Range = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Range Skor}}$$

Keterangan :

Skor tertinggi :  $5 \times 100 = 500$

Skor terendah :  $1 \times 100 = 100$

Range skor : 5 Kategori

$$Range = \frac{500 - 100}{5} = 80$$

Sehingga range untuk hasil survey adalah :

Tabel 4.11 Kategori Range Skor

Skor	Kategori
420.1 - 500.0	Sangat Baik
340.1 - 420.0	Baik

260.1	-	340.0	Cukup
180.1	-	260.0	Tidak Baik
100.0	-	180.0	Sangat Tidak Baik

#### a. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Motivasi

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel motivasi( $X_1$ ) didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang disebar. Tanggapan responden terhadap variable motivasi, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Deskriptif Variabel Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	TTL
1	Karyawan bekerja memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasannya	21	14	3			170
2	Karyawan selalu bertanggung jawab atas kesalahan yang dibuatnya	9	20	8	1		151
3	Karyawan bekerja dengan giat untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup	12	23	3			161
4	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan	11	22	5			151
5	Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan	12	17	8	1		154
6	Karyawan giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu	4	31	3			153
7	Dalam bekerja karyawan berusaha untuk meningkatkan kualitas penyelesaian pekerjaan	10	25	2	1		158
Rata-rata		11,28	21,71	4,57	0,42	0	156,85

Sumber : Data diolah tahun 2019

Hasil jawaban kuesioner variabel motivasi yang diperoleh dari 38 orang responden pada Tabel 4.12, yaitu : rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 11,28 responden; setuju sebanyak 21,71 responden; kurang setuju sebanyak 4,57 responden; tidak setuju sebanyak 0,42 responden dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden dengan skor rata-rata 156,85.

- 1) Tanggapan responden pada pernyataan pertama yaitu "Karyawan bekerja memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasannya" yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden, setuju sebanyak 14 responden, kurang setuju sebanyak 3 responden, yang menjawab tidak setuju 0 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden dengan skor 170 yang merupakan skor tertinggi dari pernyataan lainnya. Hal ini menunjukkan Karyawan bekerja harus memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasannya.
- 2) Tanggapan responden pada pernyataan kedua yaitu "Karyawan selalu bertanggung jawab atas kesalahan yang dibuatnya" yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden, setuju sebanyak 20 responden, kurang setuju sebanyak 8 responden, yang menjawab tidak setuju 1 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden dengan skor 151. Hal ini menunjukkan Karyawan selalu bertanggung jawab atas kesalahan yang dibuatnya.
- 3) Tanggapan responden pada pernyataan ketiga yaitu "Karyawan bekerja dengan giat untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup" yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden, setuju sebanyak 23 responden,

kurang setuju sebanyak 3 responden, yang menjawab tidak setuju 0 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden dengan skor 161. Karyawan bekerja dengan giat untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup.

- 4) Tanggapan responden pada pernyataan ketiga yaitu "Karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat" yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden, setuju sebanyak 22 responden, kurang setuju sebanyak 5 responden, yang menjawab tidak setuju 0 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden dengan skor 151. Karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat.
- 5) Tanggapan responden pada pernyataan ketiga yaitu "Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan" yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden, setuju sebanyak 17 responden, kurang setuju sebanyak 8 responden, yang menjawab tidak setuju 1 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden dengan skor 154. "Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan.
- 6) Tanggapan responden pada pernyataan ketiga yaitu "Karyawan giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu" yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 responden, setuju sebanyak 31 responden, kurang setuju sebanyak 3 responden, yang menjawab tidak setuju 0 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden dengan skor 153. Karyawan giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu.

7) Tanggapan responden pada pernyataan ketiga yaitu "Dalam bekerja karyawan berusaha untuk meningkatkan kualitas penyelesaian pekerjaan" yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden, setuju sebanyak 25 responden, kurang setuju sebanyak 2 responden, yang menjawab tidak setuju 1 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden dengan skor 158. Dalam bekerja karyawan berusaha untuk meningkatkan kualitas penyelesaian pekerjaan.

#### b. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang disebar. Tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja, dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.13 Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	TTL
1	Karyawan dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	20	14	4			168
2	Kehadiran karyawan sangat penting dalam penegakan disiplin	21	14	3			170
3	Peraturan yang ditetapkan perusahaan ditaati oleh karyawan	13	18	5	1	1	155
4	Pimpinan selalu menjadi panutan karyawan dalam bekerja	13	20	5			160
5	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai intruksi yang diberikan atasan	10	25	3			159
6	Karyawan melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditentukan perusahaan	8	23	6	1		152
7	Karyawan berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja	8	27	3			157

8	Karyawan memiliki etika yang baik selama berada dikantor	11	23	3	1		158
	Rata-rata	13	20,5	4	0,37	0,12	159,87

Sumber : Data diolah tahun 2019

Hasil jawaban kuesioner variabel hargayang diperoleh dari 38 orang responden pada Tabel 4.13, yaitu : rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden; setuju sebanyak 20,5 responden; kurang setuju sebanyak 4 responden; tidak setuju sebanyak 0,37 responden dan sangat tidak setuju sebanyak 0,12 responden dengan skor rata-rata 159,87.

- 1) Tanggapan responden pada pernyataan pertama yaitu "Karyawan dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan" yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden, setuju sebanyak 14 responden, kurang setuju sebanyak 4 responden, yang menjawab tidak setuju 0 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden dengan skor 168. Hal ini menunjukkan Karyawan dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- 2) Tanggapan responden pada pernyataan kedua yaitu Kehadiran karyawan sangat penting dalam penegakan disiplin" yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden, setuju sebanyak 14 responden, kurang setuju sebanyak 3 responden, yang menjawab tidak setuju 0 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden dengan skor 170. Kehadiran karyawan sangat penting dalam penegakan disiplin.
- 3) Tanggapan responden pada pernyataan kedua yaitu "Peraturan yang ditetapkan perusahaan ditaati oleh karyawan" yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden, setuju sebanyak 18 responden, kurang setuju sebanyak 5 responden, yang menjawab tidak setuju 0 responden

dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden dengan skor 155. Peraturan yang ditetapkan perusahaan ditaati oleh karyawan

- 4) Tanggapan responden pada pernyataan kedua yaitu "Pimpinan selalu menjadi panutan karyawan dalam bekerja" yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden, setuju sebanyak 20 responden, kurang setuju sebanyak 5 responden, yang menjawab tidak setuju 0 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden dengan skor 160. Pimpinan selalu menjadi panutan karyawan dalam bekerja
- 5) Tanggapan responden pada pernyataan kedua yaitu "Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai intruksi yang diberikan atasan" yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden, setuju sebanyak 25 responden, kurang setuju sebanyak 3 responden, yang menjawab tidak setuju 0 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden dengan skor 159. Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai intruksi yang diberikan atasan.
- 6) Tanggapan responden pada pernyataan kedua yaitu "Karyawan melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditentukan perusahaan" yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden, setuju sebanyak 27 responden, kurang setuju sebanyak 3 responden, yang menjawab tidak setuju 0 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden dengan skor 157. Karyawan melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditentukan perusahaan.
- 7) Tanggapan responden pada pernyataan kedua yaitu "Karyawan memiliki etika yang baik selama berada di kantor" yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden, setuju sebanyak 23 responden, kurang

setujusebanyak 3 responden, yang menjawab tidak setuju 1 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden dengan skor 158. Karyawan memiliki etika yang baik selama berada dikantor

### c. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Peningkatan Penjualan

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel peningkatan penjualan(Y) didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang disebar. Tanggapan responden terhadap variabelpeningkatan penjualan, dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.15Deskriptif Variabel Peningkatan Penjualan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	TTL
1	Kualitas produk yang diandalkan	21	14	3			170
2	Harga jual produk dapat bersaing	20	16	2			170
3	Perusahaan melakukan promosi kepada konsumen sehingga mempengaruhi penjualan	17	18	3			166
4	Pelayanan yang diberikan perusahaan dalam kegiatan penjualan produk sangat memuaskan konsumen	12	22	3	1		159
5	Menurut anda kegiatan promosi penjualan pada perusahaan sangat efektif untuk menarik konsumen	12	20	5	1		159
6	Persyaratan yang diberikan kepada konsumen dalam melakukan pembelian pada PT. Megahputra sejahtera	10	18	9	1		151
7	PT.Megahputra sejahtera memberikan fasilitas kepada konsumen untuk membeli secara kredit dengan tingkat bunga yang terjangkau	13	20	4	1		159
8	Menurut anda produk terbaru yang ditawarkan oleh PT. Megahputra Sejahtera mempengaruhi minat konsumen dalam membeli	12	22	4			160
	Rata-rata	14,75	18,75	4,12	0,5	0	163

Sumber : Data diolah tahun 2019

Hasil jawaban kuesioner variabel keputusan konsumen yang diperoleh dari 38 orang responden pada Tabel 4.15, yaitu : rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 14,75 responden; setuju sebanyak 18,75 responden; kurang setuju sebanyak 4,12 responden; tidak setuju sebanyak 0,5 responden dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden dengan skor rata-rata 163.

- 1) Tanggapan responden pada pernyataan pertama yaitu "Kualitas produk yang diandalkan" yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden, setuju sebanyak 14 responden, kurang setuju sebanyak 4 responden, yang menjawab tidak setuju 0 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden dengan skor 170. Tanggapan responden terhadap Kualitas produk yang diandalkan.
- 2) Tanggapan responden pada pernyataan kedua yaitu "Harga jual produk dapat bersaing" yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden, setuju sebanyak 16 responden, kurang setuju sebanyak 2 responden, yang menjawab tidak setuju 0 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden dengan skor 170. Tingginya tanggapan responden Harga jual produk dapat bersaing.
- 3) Tanggapan responden pada pernyataan pertama yaitu "Perusahaan melakukan promosi kepada konsumen sehingga mempengaruhi penjualan" yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden, setuju sebanyak 18 responden, kurang setuju sebanyak 3 responden, yang menjawab tidak setuju 0 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden dengan skor 166. Perusahaan melakukan promosi kepada konsumen sehingga mempengaruhi penjualan.

- 4) Tanggapan responden pada pernyataan pertama yaitu "Pelayanan yang diberikan perusahaan dalam kegiatan penjualan produk sangat memuaskan konsumen" yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden, setuju sebanyak 22 responden, kurang setuju sebanyak 3 responden, yang menjawab tidak setuju 1 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden dengan skor 159. Pelayanan yang diberikan perusahaan dalam kegiatan penjualan produk sangat memuaskan konsumen.
- 5) Tanggapan responden pada pernyataan pertama yaitu "Menurut anda kegiatan promosi penjualan pada perusahaan sangat efektif untuk menarik konsumen" yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden, setuju sebanyak 20 responden, kurang setuju sebanyak 5 responden, yang menjawab tidak setuju 1 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden dengan skor 159. Menurut anda kegiatan promosi penjualan pada perusahaan sangat efektif untuk menarik konsumen.
- 6) Tanggapan responden pada pernyataan pertama yaitu "Persyaratan yang diberikan kepada konsumen dalam melakukan pembelian pada PT. Megahputra sejahtera" yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden, setuju sebanyak 18 responden, kurang setuju sebanyak 9 responden, yang menjawab tidak setuju 1 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden dengan skor 151. Persyaratan yang diberikan kepada konsumen dalam melakukan pembelian pada PT. Megahputra sejahtera.

- 7) Tanggapan responden pada pernyataan pertama yaitu "PT.Megahputra sejahtera memberikan fasilitas kepada konsumen untuk membeli secara kredit dengan tingkat bunga yang terjangkau" yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden, setuju sebanyak 20 responden, kurang setuju sebanyak 4 responden, yang menjawab tidak setuju 1 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden dengan skor 159. PT.Megahputra sejahtera memberikan fasilitas kepada konsumen untuk membeli secara kredit dengan tingkat bunga yang terjangkau.
- 8) Tanggapan responden pada pernyataan pertama yaitu "Menurut anda produk terbaru yang ditawarkan oleh PT. Megahputra Sejahtera mempengaruhi minat konsumen dalam membeli" yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden, setuju sebanyak 22 responden, kurang setuju sebanyak 4 responden, yang menjawab tidak setuju 0 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden dengan skor 160. Menurut anda produk terbaru yang ditawarkan oleh PT. Megahputra Sejahtera mempengaruhi minat konsumen dalam membeli

## **E. Pengujian Hipotesis**

### **1. Analisis Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan metode *enter*, karena dengan metode *enter* seluruh variabel akan dimasukkan kedalam analisis untuk dapat diketahui apakah variabel independent mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent.

*Variables Entered/Removed* menunjukkan hasil analisis statistik deskriptif yaitu sebagai berikut:

- Variabel yang dimasukkan kedalam persamaan adalah variabel independent yaitu motivasi dan disiplin kerja. Tidak ada variabel independent yang dikeluarkan (*removed*).
- Metode yang digunakan untuk memasukkan data yaitu metode enter
- Pengujian hipotesis menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja dan peningkatan penjualan.

secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan konsumen.

Tabel 4.16. Hasil Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,237	3,791		,326	,746
	MOTIVASI	,711	,201	,513	3,540	,001
	DISIPLIN KERJA	,429	,159	,390	2,693	,011

Sumber : Data diolah tahun 2019

**Dependent Variabel: PENINGKATAN PENJUALAN**

Berdasarkan Tabel 4.16. Hasil koefisien Regresi dapat diperoleh hasil persamaan regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,237 + 0,711X_1 + 0,492X_2 + 0,05E$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Konstanta ( $a$ ) = 1,237, di mana jika nilai variabel Independen bernilai konstan/tetap, maka diperoleh nilai peningkatan penjualan terhadap motivasi dan disiplin kerja sebesar 1,237.
- b. Koefisien  $X_1$  ( $b_1$ ) = 0,711, menunjukkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap peningkatan penjualan ( $Y$ ). Dengan kata lain, jika variabel motivasi ditingkatkan dan nilai variabel lain konstan/tetap maka hal ini akan menyebabkan peningkatan penjualan sebesar 0,711.
- c. Koefisien  $X_2$  ( $b_2$ ) = 0,429, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap peningkatan penjualan ( $Y$ ). Dengan kata lain, jika variabel harga ditingkatkan dan nilai variabel lain konstan/tetap maka hal ini akan menyebabkan peningkatan penjualan sebesar 0,429..

## 2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinansi ( $R^2$ ) atau R - Square digunakan untuk melihat berapa besar variabel independent mampu menjelaskan variabel dependent. Dengan kata lain koefisien determinansi digunakan untuk mengukur variabel independent yaitu motivasi dan disiplin kerja menjelaskan variabel peningkatan penjualan

Tabel 4.17 Hasil Koefisien determinansi

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,857 <sup>a</sup>	,735	,719	2,317

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

Sumber : Data diolah tahun 2019

Nilai Adjusted R Square menjelaskan mengenai tipe hubungan antar variabel, semakin besar nilai tersebut berarti hubungan semakin erat. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,719 berarti hubungan (*relation*) antara motivasi dan disiplin kerjaterhadap peningkatan penjualan, artinya ada hubungan yang kuat. Menurut Sugiono (2008) koefisien korelasi yang diteliti berada di interval koefisien 0.60 – 0.799 tingkat hubungannya kuat.

## F. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan parsial. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha=5\%$ . Pengujian dilakukan dengan menggunakan software pengolahan data SPSS.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel motivasi dan disiplin kerja secara parsial atau masing-masing berpengaruh signifikan terhadap peningkatan penjualan. Nilai  $t_{\text{tabel}}$  dalam penelitian ini adalah 2,030 (dengan melihat  $t_{\text{tabel}}$  pada tingkat signifikansi 0.05). Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $t_{\text{hitung}}$  dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$  dengan kriteria keputusan adalah jika  $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$   $H_1$  diterima, dan jika  $-t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$   $H_0$  ditolak.

Model hipotesis yang digunakan adalah:

- 1)  $H_0 : b_i = 0$ , artinya motivasi dan disiplin kerja salesman secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan penjualan.
- 2)  $H_1 : b_i \neq 0$ , artinya motivasi dan disiplin kerja salesman secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan penjualan.

Berdasarkan berdasarkan perhitungan pada tabel 4.16 diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi sebesar 3,540 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  2,030 dan nilai signifikan sebesar 0,001 ( $0,001 < 0,05$ ). Dengan demikian karena probabilitas lebih kecil dari 0.05 maka  $H_0$  ditolak. Artinya motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan penjualan.
- 2) Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja sebesar 2,693 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  2,030 dan nilai signifikan sebesar 0,011 ( $0,011 > 0,05$ ). Dengan demikian karena probabilitas lebih besar dari 0.05 maka  $H_0$  diterima. Artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap peningkatan penjualan.

Berdasarkan nilai *standardized coefficient* variabel motivasi adalah 0,513, yang merupakan variabel bebas dengan nilai *standardized coefficient* tertinggi. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan penjualan.

## G. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini adalah membahas pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan penjualan pada PT. Megahputra Sejahtera cabang Gowa.

Dari hasil penelitian pada PT. Megahputra Sejahtera cabang Gowa mengenai motivasi dalam hubungannya dengan peningkatan penjualan sebagaimana yang telah diuraikan diatas terlihat bahwa rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 11,28 responden; setuju

sebanyak 21,71 responden; kurang setuju sebanyak 4,57 responden; tidak setuju sebanyak 0,42 responden dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden dengan skor rata-rata 156,85.

Tanggapan responden pada pernyataan pertama yaitu "Karyawan bekerja memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasannya" yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden, setuju sebanyak 14 responden, kurang setuju sebanyak 3 responden, yang menjawab tidak setuju 0 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden dengan skor 170 yang merupakan skor tertinggi dari pernyataan lainnya. Hal ini menunjukkan Karyawan bekerja harus memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan penjualan dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 3.540, nilai positif menunjukkan bahwa motivasi searah dengan peningkatan penjualan, bila perusahaan memiliki motivasi yang baik akan berpengaruh terhadap peningkatan penjualan. Nilai  $t_{hitung}$  3.540 signifikan sebesar 2.030 artinya motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan penjualan, pengaruh signifikan menunjukkan jika motivasi ditingkatkan akan berpengaruh secara berkesinambungan atau nyata terhadap peningkatan penjualan mobil suzuki pada PT. Megahputra Sejahtera Cabang Gowa.

Hasil ini sejalan dengan Chandra Andika Hadi Purnomo, dkk (2017) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

karyawansebesar 32,6% sedangkan sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Motivasi kerja berpengaruh secara parsial dengan nilai signifikan 0,011 lebih kecil dari  $\alpha = 0,050$ . Sedangkan Disiplin kerja juga berpengaruh secara parsial dengan nilai 0,034 lebih kecil dari  $\alpha = 0,050$ . Maka diharapkan PT Tentrem Sejahtera untuk selalu meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja agar kinerja karyawan lebih memuaskan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut George and Jones (2005:175), motivasi adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi yang menyebabkan pergerakan, arahan, dan usaha, dan kegigihan dalam menghadapi rintangan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Mathis (2001) motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Dari hasil penelitian pada PT. Megahputra Sejahtera Cabang Gowa mengenai disiplin kerja dalam hubungannya dengan dalam peningkatan penjualan sebagaimana yang telah diuraikan diatas terlihat bahwa: rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden; setuju sebanyak 20,5 responden; kurang setuju sebanyak 4 responden; tidak setuju sebanyak 0,37 responden dan sangat tidak setuju sebanyak 0,12 responden dengan skor rata-rata 159,87.

Tanggapan responden pada pernyataan kehadiran karyawan sangat penting dalam penegakan disiplin yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden, setuju sebanyak 14 responden, kurang setuju sebanyak 3 responden, yang menjawab tidak setuju 0 responden dan yang menjawab

sangat tidak setuju sebanyak 0 responden dengan skor 170. Kehadiran karyawan sangat penting dalam penegakan disiplin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerjaberpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap peningkatan penjualan mobil merek suzuki dengan koefisien disiplin kerja regresi bernilai positif sebesar 2.693. Dimana nilai  $t_{hitung}$  2.693 signifikan sebesar 0.011 artinya disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan penjualan, pengaruh tidak signifikan menunjukkan jika disiplin kerjabaik akan tidak berpengaruh secara berkesinambungan atau nyata terhadap peningkatan penjualan pada PT. Megahputra Sejahtera Cabang Gowa.

Penelitian Johanes Eliezer Ayer, dkk (2016) "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori" Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Supiori sebesar ( $\beta$ ) 0,413 dengan signifikansi sebesar 0,01. Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Supiori sebesar ( $\beta$ ) 0,741 dengan signifikansi sebesar 0.00. Dan berdasarkan hasil uji kedua variabel *independent* yang diuji secara individual yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Supiori adalah disiplin kerja (dengan koefisien 0,489). Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini disiplin kerja (X2) secara parsial merupakan faktor yang berpengaruh nyata terhadap Kinerja (Y).

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan penjualan di PT. Megahputra Sejahtera Cabang Gowa. Karena Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi sebesar 3,540 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  2,030 dan nilai signifikan sebesar 0,001 ( $0,001 < 0,05$ ).
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan penjualan di PT. Megahputra Sejahtera Cabang Gowa. Karena Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja sebesar 2,693 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  2,030 dan nilai signifikan sebesar 0,011 ( $0,011 > 0,05$ ).

#### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. Megahputra Sejahtera Cabang Gowa, hendaknya meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karyawan tiap tahunnya agar mampu bersaing memperoleh kepercayaan dari infestor untuk meningkatkan penjualan.
2. Bagi salesman, hendaknya meningkatkan motivasi dan disiplin dalam kinerja untuk menarik perhatian konsumen dengan mengganti metode lama menjadi metode baru.
3. Kepada peneliti selanjutnya sebagai referensi untuk mengkaji dan mngevaluasi motivasi dan disiplin kerja dalam peningkatan penjualan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asrina. 2018. *Pengaruh Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Gowa*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis: Universitas Muhammadiyah Makassar
- Budi, Satria.2012. *Pengaruh Salesmanship Terhadap Penjualan Mobil Toyota Kijang Innova Pada PT. Agung Automall Duri*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau: Pekanbaru.
- Nitisemito, Alex. 2005. *Marketing*. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta
- Rozalia, dkk. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Universitas Brawijaya Malang
- Siagian, Sondang P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Siswanto. 1999. *Perilaku Konsumen*. PT. Eresco: Bandung
- Winardi. 2002. *Azas-Azas Marketing*. Mandar Maju: Bandung
- Sugiono.2017. *Metode Penelitian & Pengembangan (Reearg and Development/ R&D)*. Alfabeta: Bandung
- Susanto. 2005. *Teknik Menjual Barang*. Bina Aksara: Bandung
- Swastha, Basu. 2001. *Azaz-Azaz Marketing*, Edisi Ketiga. Liberty: Yogyakarta
- Swasta, Basu dan Irawan. 2008. *Manajemen Pemasaran Modern*. Penerbit Liberty: Yogyakarta

**L**

**A**

**M**

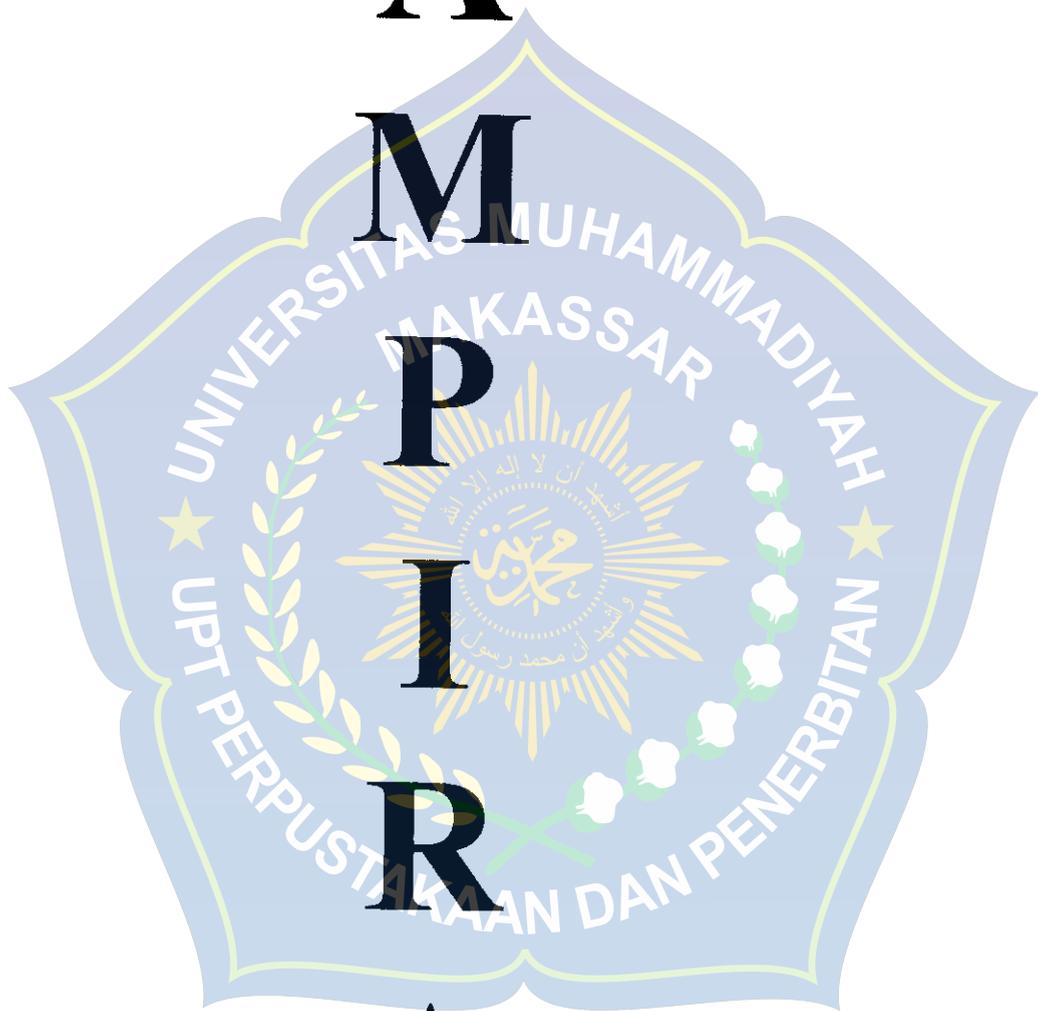
**P**

**I**

**R**

**A**

**N**



# AMPIRAN 1. KOESIONER PENELITIAN

## KOESIONER (Angket)

“Pengaruh motivasi dan disiplin kerja salesman dalam peningkatan penjualan pada PT.Megahputra sejahtera main mobil Suzuki cabang Gowa”

### Identitas Pengisi Angket

Nama :  
Jenis Kelamin :  
Usia :  
Pekerjaan :

### Petunjuk Pengisian

Jawaban Bapak/Ibu sangat membantu untuk menyelesaikan penelitian ini.

Hasil jawaban Bapak/Ibu akan dirahasiakan.

Mohon dijawab dengan memberikan tanda (√) jawaban yang menurut Bapak/Ibu dianggap benar atau sesuai. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) : 5  
Setuju (S) : 4  
Kurang Setuju (KS) : 3  
Tidak Setuju (TS) : 2  
Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

### 1. Motivasi (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan bekerja memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasannya	21	14	3	1	
2	Karyawan selalu bertanggung jawab atas kesalahan yang dibuatnya	9	20	8	1	
3	Karyawan bekerja dengan giat untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup	12	23	3		
4	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan ketentuan	11	22	5		
5	Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan	12	17	8	1	
6	Karyawan giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu	4	31	3		
7	Dalam bekerja karyawan berusaha untuk meningkatkan kualitas penyelesaian pekerjaan	10	25	2	1	

### 2. Disiplin Kerja (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Karyawan dapat hadir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	20	14	4		
2	Kehadiran karyawan sangat penting dalam penegakan disiplin	21	14	3		
3	Peraturan yang ditetapkan perusahaan ditaati oleh karyawan	13	18	5	1	1

4	Pimpinan selalu menjadi panutan karyawan dalam bekerja	13	20	5		
5	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai intruksi yang diberikan atasan	10	25	3		
6	Karyawan melakukan semua pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditentukan perusahaan	8	23	6	1	
7	Karyawan berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja	8	27	3		
8	Karyawan memiliki etika yang baik selama berada dikanto	11	23	3	1	

### 3. Peningkatan Penjualan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Kualitas produk yang diandalkan	21	14	3		
2	Harga jual produk dapat bersaing	20	16	2		
3	Perusahaan melakukan promosi kepada konsumen sehingga mempengaruhi penjualan	17	18	3		
4	Pelayanan yang diberikan perusahaan dalam kegiatan penjualan produk sangat memuaskan konsumen	12	22	3	1	
5	Menurut anda kegiatan promosi penjualan pada perusahaan sangat efektif untuk menarik konsumen	12	20	5	1	
6	Persyaratan yang diberikan kepada konsumen dalam melakukan pembelian pada PT. Megahputra sejahtera	10	18	9	1	
7	PT. Megahputra sejahtera memberikan fasilitas kepada konsumen untuk membeli secara kredit dengan tingkat bunga yang terjangkau	13	20	4	1	
8	Menurut anda produk terbaru yang ditawarkan oleh PT. Megahputra Sejahtera mempengaruhi minat konsumen dalam membeli	12	22	4		

## AMPIRAN 2. UJI INSTRUMEN PENELITIAN

### 1. UJI VALIDITAS

		x1.1	x1.2	X1.3	X1.4	X1.5
1	Pearson Correlation	1	,470**	,407*	,141	,214
	Sig. (2-tailed)		,003	,011	,397	,198
	N	38	38	38	38	38
2	Pearson Correlation	,470**	1	,319	,572**	,488**
	Sig. (2-tailed)	,003		,051	,000	,002
	N	38	38	38	38	38
3	Pearson Correlation	,407*	,319	1	,329*	,247
	Sig. (2-tailed)	,011	,051		,044	,135
	N	38	38	38	38	38
4	Pearson Correlation	,141	,572**	,329*	1	,519**
	Sig. (2-tailed)	,397	,000	,044		,001
	N	38	38	38	38	38
5	Pearson Correlation	,214	,488**	,247	,519**	1
	Sig. (2-tailed)	,198	,002	,135	,001	
	N	38	38	38	38	38
6	Pearson Correlation	,147	,416**	,292	,473**	,350*
	Sig. (2-tailed)	,379	,009	,076	,003	,031
	N	38	38	38	38	38
7	Pearson Correlation	,076	,459**	,329*	,601**	,519**
	Sig. (2-tailed)	,651	,004	,044	,000	,001
	N	38	38	38	38	38
MOTIVASI	Pearson Correlation	,518**	,797**	,589**	,762**	,745**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000
	N	38	38	38	38	38

#### Correlations

		X1.6	X1.7	MOTIVASI
1	Pearson Correlation	,147	,076	,518**
	Sig. (2-tailed)	,379	,651	,001
	N	38	38	38
2	Pearson Correlation	,416**	,459**	,797**
	Sig. (2-tailed)	,009	,004	,000
	N	38	38	38
3	Pearson Correlation	,292	,329*	,589**
	Sig. (2-tailed)	,076	,044	,000
	N	38	38	38
4	Pearson Correlation	,473**	,601**	,762**

	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000
	N	38	38	38
.5	Pearson Correlation	,350 <sup>*</sup>	,519 <sup>**</sup>	,745 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,031	,001	,000
	N	38	38	38
.6	Pearson Correlation	1	,473 <sup>**</sup>	,611 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		,003	,000
	N	38	38	38
.7	Pearson Correlation	,473 <sup>**</sup>	1	,721 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	,003		,000
	N	38	38	38
OTIVASI	Pearson Correlation	,611 <sup>**</sup>	,721 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	38	38	38

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Correlations**

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
.1	Pearson Correlation	1	,576 <sup>**</sup>	,423 <sup>**</sup>	,336 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)		,000	,008	,039
	N	38	38	38	38
.2	Pearson Correlation	,576 <sup>**</sup>	1	,531 <sup>**</sup>	,328 <sup>*</sup>
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,044
	N	38	38	38	38
.3	Pearson Correlation	,423 <sup>**</sup>	,531 <sup>**</sup>	1	,240
	Sig. (2-tailed)	,008	,001		,147
	N	38	38	38	38
.4	Pearson Correlation	,336 <sup>*</sup>	,328 <sup>*</sup>	,240	1
	Sig. (2-tailed)	,039	,044	,147	
	N	38	38	38	38
.5	Pearson Correlation	,355 <sup>*</sup>	,274	,498 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	,029	,096	,001	
	N	38	38	38	38
.6	Pearson Correlation	,397 <sup>*</sup>	,599 <sup>**</sup>	,425 <sup>**</sup>	,117
	Sig. (2-tailed)	,014	,000	,008	,485
	N	38	38	38	38
.7	Pearson Correlation	,366 <sup>*</sup>	,366 <sup>*</sup>	,314	1
	Sig. (2-tailed)	,014	,014	,147	
	N	38	38	38	38

	Sig. (2-tailed)	,024	,024	,055	,629	,004
	N	38	38	38	38	38
2.8	Pearson Correlation	,096	,464**	,099	-,108	,314
	Sig. (2-tailed)	,564	,003	,553	,521	,055
	N	38	38	38	38	38
2.9	Pearson Correlation	,322*	,577**	,114	,166	,219
	Sig. (2-tailed)	,049	,000	,494	,321	,187
	N	38	38	38	38	38
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	,666**	,830**	,655**	,348*	,567**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,032	,000
	N	38	38	38	38	38

### Correlations

		X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	DISIPLIN KERJA
1	Pearson Correlation	,397*	,366*	,096	,322*	,666**
	Sig. (2-tailed)	,014	,024	,564	,049	,000
	N	38	38	38	38	38
2	Pearson Correlation	,599**	,366*	,464**	,577**	,830**
	Sig. (2-tailed)	,000	,024	,003	,000	,000
	N	38	38	38	38	38
3	Pearson Correlation	,425**	,314	,099	,114	,655**
	Sig. (2-tailed)	,008	,055	,553	,494	,000
	N	38	38	38	38	38
4	Pearson Correlation	,117	-,081	-,108	,166	,348*
	Sig. (2-tailed)	,485	,629	,521	,321	,032
	N	38	38	38	38	38
5	Pearson Correlation	,276	,462**	,314	,219	,567**
	Sig. (2-tailed)	,094	,004	,055	,187	,000
	N	38	38	38	38	38
6	Pearson Correlation	1	,440**	,449**	,465**	,730**
	Sig. (2-tailed)		,006	,005	,003	,000
	N	38	38	38	38	38
7	Pearson Correlation	,440**	1	,483**	,419**	,629**
	Sig. (2-tailed)	,006		,002	,009	,000
	N	38	38	38	38	38
8	Pearson Correlation	,449**	,483**	1	,702**	,612**
	Sig. (2-tailed)	,005	,002		,000	,000
	N	38	38	38	38	38
9	Pearson Correlation	,465**	,419**	,702**	1	,697**
	Sig. (2-tailed)	,003	,009	,000		,000

	N	38	38	38	38	38
SIPLIN KERJA	Pearson Correlation	,730**	,629**	,612**	,697**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	38	38	38	38	38

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
Pearson Correlation	1	,587**	,552**	,223	,599**	
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,179	,000	
N	38	38	38	38	38	
Pearson Correlation	,587**	1	,592**	,433**	,401*	
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,007	,013	
N	38	38	38	38	38	
Pearson Correlation	,552**	,592**	1	,334*	,585**	
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,040	,000	
N	38	38	38	38	38	
Pearson Correlation	,223	,433**	,334*	1	,426**	
Sig. (2-tailed)	,179	,007	,040		,008	
N	38	38	38	38	38	
Pearson Correlation	,599**	,401*	,585**	,426**	1	
Sig. (2-tailed)	,000	,013	,000	,008		
N	38	38	38	38	38	
Pearson Correlation	,383*	,513**	,380*	,511**	,473**	
Sig. (2-tailed)	,018	,001	,019	,001	,003	
N	38	38	38	38	38	
Pearson Correlation	,440**	,472**	,492**	,306	,403*	
Sig. (2-tailed)	,006	,003	,002	,062	,012	
N	38	38	38	38	38	
Pearson Correlation	,417**	,591**	,690**	,535**	,642**	
Sig. (2-tailed)	,009	,000	,000	,001	,000	
N	38	38	38	38	38	
Pearson Correlation	,195	,492**	,545**	,291	,457**	
Sig. (2-tailed)	,241	,002	,000	,077	,004	
N	38	38	38	38	38	
NINGKATAN	Pearson Correlation	,675**	,765**	,775**	,632**	,767**
NJUALAN	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	38	38	38	38	38

### Correlations

	Y6	Y7	Y8	Y9
Pearson Correlation	,383 <sup>*</sup>	,440 <sup>**</sup>	,417 <sup>**</sup>	,195
Sig. (2-tailed)	,018	,006	,009	,241
N	38	38	38	38
Pearson Correlation	,513 <sup>**</sup>	,472 <sup>**</sup>	,591 <sup>**</sup>	,492 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	,001	,003	,000	,002
N	38	38	38	38
Pearson Correlation	,380 <sup>*</sup>	,492 <sup>**</sup>	,690 <sup>**</sup>	,545 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	,019	,002	,000	,000
N	38	38	38	38
Pearson Correlation	,511 <sup>**</sup>	,306	,535 <sup>**</sup>	,291
Sig. (2-tailed)	,001	,062	,001	,077
N	38	38	38	38
Pearson Correlation	,473 <sup>**</sup>	,403 <sup>*</sup>	,642 <sup>**</sup>	,457 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	,003	,012	,000	,004
N	38	38	38	38
Pearson Correlation	1	,357 <sup>*</sup>	,622 <sup>**</sup>	,487 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)		,028	,000	,002
N	38	38	38	38
Pearson Correlation	,357 <sup>*</sup>	1	,567 <sup>**</sup>	,275
Sig. (2-tailed)	,028		,000	,094
N	38	38	38	38
Pearson Correlation	,622 <sup>**</sup>	,567 <sup>**</sup>	1	,671 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
N	38	38	38	38
Pearson Correlation	,487 <sup>**</sup>	,275	,671 <sup>**</sup>	1
Sig. (2-tailed)	,002	,094	,000	
N	38	38	38	38
NINGKATAN PENJUALAN Pearson Correlation	,743 <sup>**</sup>	,666 <sup>**</sup>	,870 <sup>**</sup>	,646 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
N	38	38	38	38

### Correlations

	PENINGKATAN PENJUALAN
Pearson Correlation	,675 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	,000
N	38
Pearson Correlation	,765 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	,000

N	38
Pearson Correlation	,775**
Sig. (2-tailed)	,000
N	38
Pearson Correlation	,632**
Sig. (2-tailed)	,000
N	38
Pearson Correlation	,767**
Sig. (2-tailed)	,000
N	38
Pearson Correlation	,743**
Sig. (2-tailed)	,000
N	38
Pearson Correlation	,666**
Sig. (2-tailed)	,000
N	38
Pearson Correlation	,870**
Sig. (2-tailed)	,000
N	38
Pearson Correlation	,646**
Sig. (2-tailed)	,000
N	38
Pearson Correlation	1
Sig. (2-tailed)	
N	38

INGKATAN PENJUALAN

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	38	100,0
Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	38	100,0

listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
,801	7

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

	N	%
Cases		
Valid	38	100,0
Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	38	100,0

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's

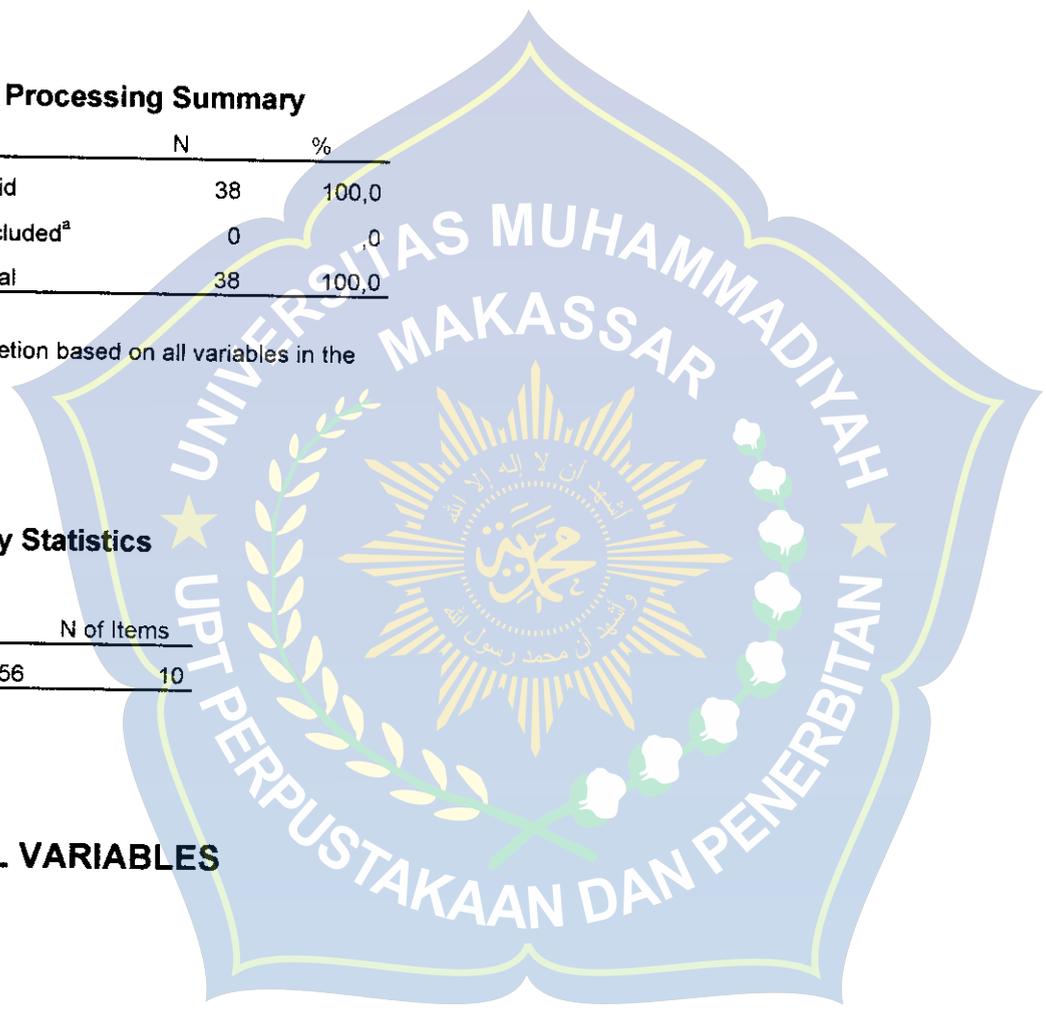
Alpha	N of Items
,756	10

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

	N	%
Cases		
Valid	38	100,0
Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	38	100,0

Listwise deletion based on all variables in the procedure.



## Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
,812	9

Scale: ALL VARIABLES

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	38	100,0

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
,883	9

## Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables		Method
	Entered	Removed	
1	DISIPLIN KERJA, MOTIVASI <sup>b</sup>		Enter

Dependent Variable: PENINGKATAN PENJUALAN

All requested variables entered.

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,857 <sup>a</sup>	,735	,719	2,317

Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	519,858	2	259,929	48,429	,000 <sup>b</sup>
Residual	187,853	35	5,367		
Total	707,711	37			

Dependent Variable: PENINGKATAN PENJUALAN  
 Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	1,237	3,791		,326	,746
MOTIVASI	,711	,201	,513	3,540	,001
DISIPLIN KERJA	,429	,159	,390	2,693	,011

Dependent Variable: PENINGKATAN PENJUALAN

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Motivasi <sup>b</sup>		Enter

Dependent Variable: Peningkatan Penjualan  
 All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,857 <sup>a</sup>	,735	,719	2,317	2,325

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi  
 Dependent Variable: Peningkatan Penjualan

### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	519,858	2	259,929	48,429	,000 <sup>b</sup>
Residual	187,853	35	5,367		
Total	707,711	37			

Dependent Variable: Peningkatan Penjualan  
 Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	1,237	3,791		,326	,746
Motivasi	,711	,201	,513	3,540	,001
Disiplin Kerja	,429	,159	,390	2,693	,011

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics		Sig.
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
Motivasi	,362	2,766	
Disiplin Kerja	,362	2,766	

Dependent Variable: Peningkatan Penjualan

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi	Disiplin Kerja
1		2,991	1,000	,00	,00	,00
2		,007	21,293	,99	,12	,08
3		,002	36,913	,01	,88	,92

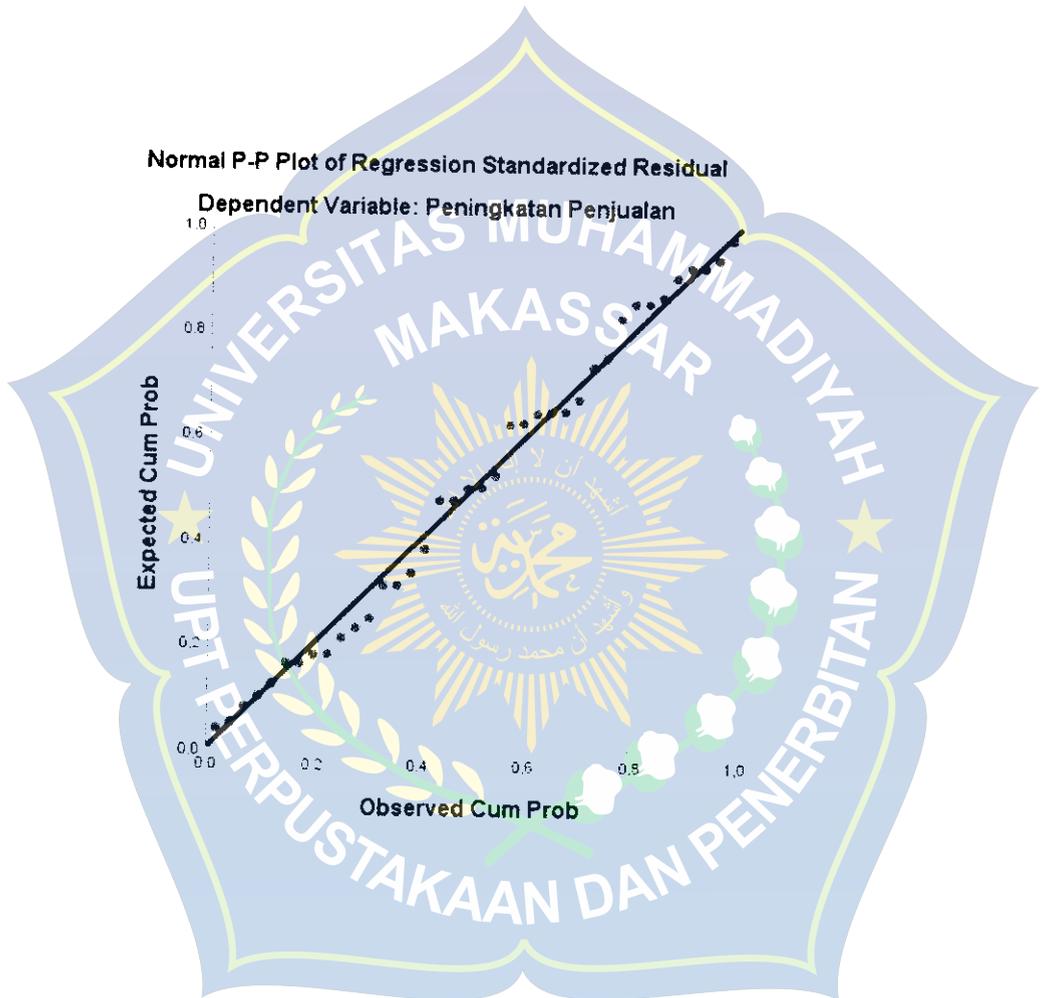
Dependent Variable: Peningkatan Penjualan

### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
redicted Value	31,16	44,99	38,18	3,748	38
esidual	-4,172	4,555	,000	2,253	38
d. Predicted Value	-1,873	1,814	,000	1,000	38
d. Residual	-1,801	1,966	,000	,973	38

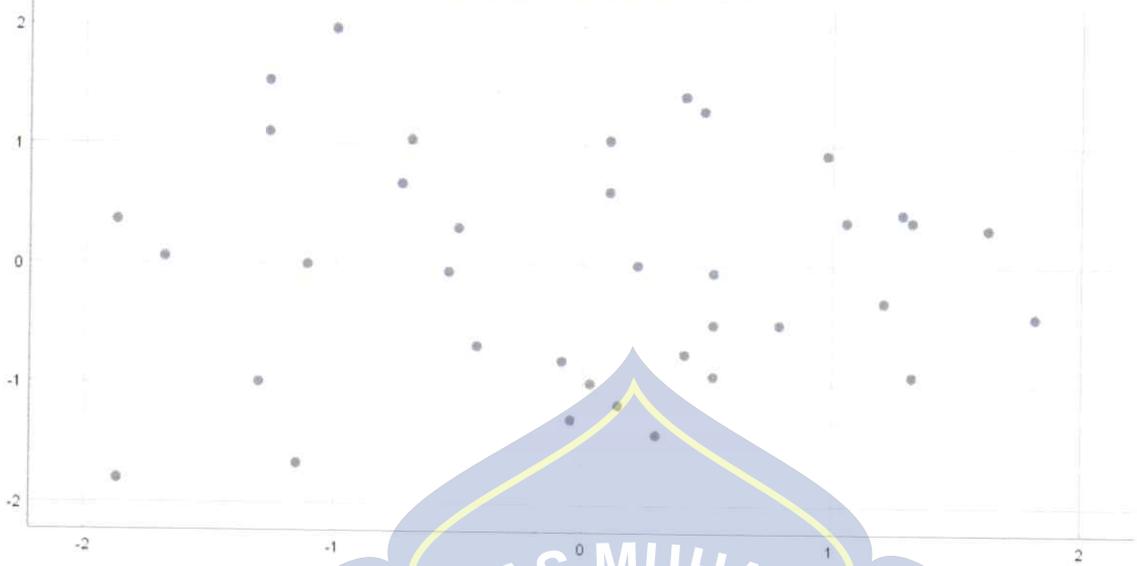
Dependent Variable: Peningkatan Penjualan

charts



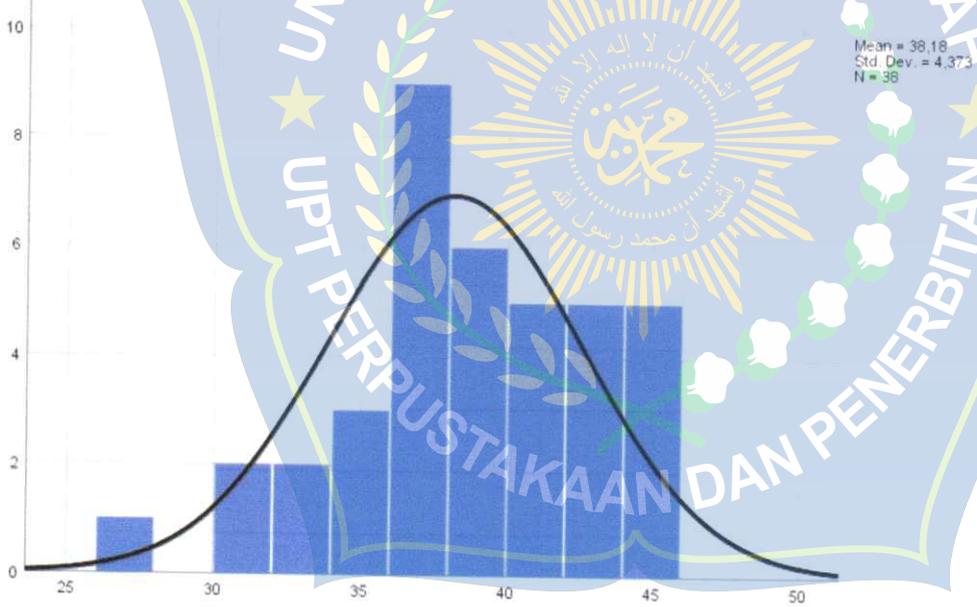
### Scatterplot

Dependent Variable: Peningkatan Penjualan



Regression Standardized Predicted Value

### Histogram



Mean = 38,18  
Std. Dev. = 4,373  
N = 38

Peningkatan Penjualan

## RIWAYAT HIDUP



**Rahmansyah.** Dilahirkan di kabupaten Sinjai pada tanggal 12 Juli 1997 yang merupakan anak ketiga dari 4 bersaudara pasangan Ayahanda Drs. Muhammad Arsyad dan Ibunda Rohani. Penulis menempuh pendidikan pertama di SDN 52 Pude dan tamat pada tahun 2009. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Sinjai Selatan dan tamat pada tahun 2012.

Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 2 Sinjai Selatan dan tamat pada tahun 2015. Setelah menyelesaikan jenjang sekolah menengah atas penulis berhasil melanjutkan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen.

