

**PENGARUH BONUS PENJUALAN TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN OPTIK SEJAHTERA KOTA TANGERANG TAHUN 2023**

Karya Tulis Ilmiah

Diajukan untuk memenuhi syarat-syarat mencapai jenjang pendidikan
Diploma III Optometri



Oleh :

Andryansyah Saputra

20068

**PROGRAM STUDI DIII OPTOMETRI
AKADEMI REFRAKSI OPTISI LEPRINDO JAKARTA
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN

Karya Tulis Ilmiah ini telah diujikan pada seminar proposal dan siap untuk diujikan pada sidang akhir Pendidikan Tinggi Diploma III Optometri Akademi Refraksi Optisi Leprindo Jakarta

Jakarta, Oktober 2023

Disetujui,

Pembimbing Materi

Pembimbing Teknis

Maya Shafhira, A.Md.RO., MM
NIP. 022001752008

Dewi Rahmawati, SE.
NUP. 9903263106

Disahkan,

Direktur

Dian Leila Sari, A.Md.RO., S.Pd., M.Kes
NIDN. 0319126402

HALAMAN PENGESAHAN

Karya Tulis Ilmiah telah diujikan pada sidang akhir Pendidikan Tinggi Diploma III Optometri Akademi Refraksi Optisi Leprindo Jakarta pada tanggal 14 Oktober 2023 dan telah diperbaiki sesuai dengan masukan tim penguji

Tim Penguji

Penguji I : Dian Leila Sari, A.Md.RO., S.Pd., M.Kes (_____)

Penguji I : Maya Shafhira, A.Md.RO., MM (_____)

Penguji II : Taufik Hadi, A.Md.RO., MM (_____)

HALAMAN PENGESAHAN

Karya tulis ini telah diujikan pada sidang akhir Pendidikan Diploma III Optometri, Akademi Refraksi Optisi Leprindo Jakarta pada tanggal 14 Oktober 2023 dan telah diperbaiki sesuai dengan masukan tim penguji.

Jakarta, 14 Oktober 2023

Disetujui,

Pembimbing Materi

Pembimbing Teknis

Maya Shafhira, A.Md.RO., MM
NIP. 022001752008

Dewi Rahmawati, SE.
NUP. 9903263106

Disahkan,
Direktur

Dian Leila Sari, A.Md.RO., S.Pd., M.Kes
NIDN. 0319126402

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Andryansyah Saputra
Tempat Tanggal Lahir : Bekasi, 13 Desember 1993
Alamat Rumah : Kp.Cijengir RT 005 RW 003 No. 59 Binong
Tangerang, Banten 15810
Agama : Islam
Riwayat Pendidikan :
1. Lulus SDN Duren Jaya VIII, tahun 2006
2. Lulus SMP Persada Bhakti, tahun 2009
3. Lulus SMAN 9 Bekasi, tahun 2012
4. Tercatat sebagai mahasiswa ARO LEPRINDO JAKARTA Program Studi
DIII Optometri



Jakarta, 15 Maret 2023

Andryansyah Saputra

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala pertolongan, rahmat, dan kasih sayang-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis yang berjudul **“Pengaruh Bonus Penjualan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Optik Sejahtera Kota Tangerang 2023”** dalam penulisan karyatulis ini, penulis mendapat bantuan, bimbingan, dorongan, serta saran dari beberapa pihak, sehingga segala kesulitan dapat diatasi dengan baik. Untuk itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Ibu Dian Leila Sari, A.MD.RO.,S.PD.,M.Kes selaku Direktur Akademi Refraksi Optisi Leprindo Jakarta .
2. Ibu Maya Shafhira, A.Md.RO., S.KM., M.M selaku pembimbing materi yang telah memberikan arahan bimbingan waktu serta ilmu.
3. Ibu Dewi Rahmawati, S.E selaku pembimbing teknis yang telah senatiasa membantu dalam menyusu penelitian ini.
4. Seluruh Karyawan dan Staf Aro Leprindo Jakarta.
5. Keluarga yang selalu memberikan berbagai bentuk dukungan.
6. Rekan – rekan kelas karyawan yang selalu memberikan bantuanya.

Penulis menyadari bahwa didalam karya tulis ilmiah ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, segala masukan, kritikan, dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan penulisan selanjutnya. Akhir kata penulis berharap semoga Tuhan membalas kebaikan kalian semua dan semoga karya tulis ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi semua pembaca.

Andryansyah Saputra

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Bonus Penjualan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Optik Sejahtera di Kota Tangerang pada periode tahun 2023 yang diambil oleh penulis. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer sebagai penelitiandan pengambilan data dengan cara pengumpulan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan Optik Sejahtera. Kuesioner terdiri atas beberapa pernyataan yang mewakili teori-teori yang menjadi acuan dalam penelitian, peneliti melakukan analisis data dengan metode kuantitatif melalui berapa uji untuk mengolah data berupa jawaban atau tanggapan responden yang telah dikumpulkan kemudian dari hasil serangkaian uji tersebut disusun sebuah kesimpulan tentang pengaruh pemberian bonus penjualan terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Bonus Penjual Terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Bonus Penjualan memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawn Optik Sejahtera.

Kata kunci : Bonus Penjualan, Motivasi Kerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine the Influence of Sales Bonuses on Employee Work Motivation at Optik Sejahtera Tangerang city period 2023, as undertaken by the author. In this study, the researcher utilized primary data through questionnaire distribution to all Optik Sejahtera employees. The questionnaire consisted of statements representing theories referenced in the research. Data analysis was conducted using quantitative methods through several tests to process responses collected from the participants. Subsequently, conclusions regarding the impact of sales bonus on employee work motivation were drawn from the results of these tests. Based on the research findings and discussions regarding the Influence of Sales Bonuses on Employee Performance, it can be concluded that Sales Bonuses have a positive influence on the work motivation of Optik Sejahtera employees.

Keywords: Sales Bonuses, Employee Work Motivation

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Pembatasan Masalah	2
D. Tujuan Penelitian.....	3
E. Manfaat Penelitian.....	3
1. Manfaat Teoritis	3
2. Manfaat Praktis.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
A. Landasan Teori	5
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2. Bonus Penjualan	8
3. Motivasi Kerja Karyawan	12
B. Penelitian Terdahulu	19

C. Kerangka Teori.....	20
D. Kerangka Konsep	20
E. Hipotesis.....	20
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	21
A. Jenis Penelitian.....	21
B. Tempat dan Waktu Penelitian	21
1. Tempat Penelitian.....	21
2. Waktu Penelitian	21
C. Populasi dan Sampel	22
1. Populasi	22
2. Sampel.....	22
D. Sumber Data	22
1. Data Primer.....	22
E. Teknik Pengambilan Sampel.....	23
F. Analisis Data	23
1. Distribusi Frekuensi	23
2. Uji Validitas	24
3. Uji Reabilitas.....	24
4. Uji Normalitas	24
5. Uji Regresi Linear Sederhana.....	25
6. Uji Hipotesis.....	26
G. Definisi Operasional.....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	28
A. Hasil Penelitian	28
1. Profil Perusahaan.....	28
2. Visi Optik Sejahtera	29
3. Struktur Organisasi.....	29
4. Omset di Optik Sejahtera	30
B. Pembahasan	32

1. Distribusi Frekuensi	32
2. Uji Normalitas	42
3. Uji Validitas	43
4. Uji Reabilitas	44
5. Uji Regresi Linear Sederhana.....	46
6. Uji Hipotesis	47
BAB IV PENUTUP	50
A. Kesimpulan.....	50
B. Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN.....	54

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Bentuk Motivasi	13
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Definisi Operasional	27
Tabel 4.1 Tabel Omset	30
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
Tabel 4.3 Frekuensi Berdasarkan Usia.....	33
Tabel 4.4 Frekuensi Berdsarkan Lama Bekerja	33
Tabel 4.5 Tanggapan Responden tentang Bonus	34
Tabel 4.6 Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Motivasi Kerja	36
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	42
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	44
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	45
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Liner Sederhana.....	46
Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis Parsial	47
Tabel 4.12 Uji R Square.....	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	20
Gambar 2.2 Kerangka Konsep	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	30
Gambar 4.2 Grafik Omset Optik Sejahtera Jl. Kisamaun	30

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelaku usaha saat ini menghadapi tantangan untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Dalam upaya memberikan pelayanan unggul kepada pelanggan, karyawan menjadi aset penting dalam perusahaan. Mereka berperan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, memberikan layanan pelanggan, dan menciptakan pengalaman positif. Manajemen sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci untuk memastikan karyawan siap dan termotivasi. Penting bagi perusahaan untuk memahami dan merespon perbedaan motivasi serta kebutuhan karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa karyawan yang merasa kebutuhan mereka terpenuhi cenderung memiliki kinerja yang lebih unggul, produktivitas yang lebih tinggi, dan kepuasan kerja yang lebih besar. Ada dua jenis kebutuhan karyawan, yaitu kebutuhan dasar dan kebutuhan psikologis, yang perlu dipenuhi.

Salah satu metode untuk memenuhi kebutuhan karyawan adalah melalui pemberian kompensasi, seperti gaji, insentif, dan bonus. Bonus penjualan adalah bentuk kompensasi yang efektif dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam penjualan produk tertentu. Biasanya, bonus penjualan diberikan berdasarkan pencapaian target penjualan, dan ini dapat menciptakan persaingan sehat dan meningkatkan kinerja.

Bonus penjualan dalam usaha optik bisa berupa komisi persentase dari penjualan atau hadiah seperti perjalanan atau barang mewah. Ini tidak hanya memotivasi karyawan untuk mencapai target, tetapi juga menjaga tingkat kepuasan pelanggan tinggi dan mempertahankan staf berkinerja tinggi. Optik Sejahtera telah mengadopsi sistem pemberian bonus penjualan kepada karyawan sebagai salah satu cara untuk memotivasi mereka dalam bekerja. Sejak didirikan pada tahun 1998, perusahaan ini telah menghadapi tantangan dalam menjaga dan memenuhi kebutuhan karyawannya.

Kurangnya literasi yang membahas tentang pengaruh pemberian bonus penjualan pada usaha Optik ini, menjadi salah satu alasan penulis untuk mengangkat judul “Pengaruh Bonus Penjualan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Optik Sejahtera” sebagai judul dalam penelitian yang akan dilakukan saat ini.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat pengaruh antara pemberian bonus penjualan terhadap motivasi kerja karyawan di Optik Sejahtera.

C. Pembatasan Masalah

Dari uraian di atas, pembatasan masalah yang dapat diterapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Fokus pada pengaruh bonus penjualan terhadap motivasi kerja karyawan di Optik Sejahtera, sehingga aspek-aspek lain yang dapat memengaruhi motivasi kerja, seperti faktor-faktor personal atau lingkungan kerja yang lebih luas, tidak akan menjadi fokus utama.

2. Penelitian ini akan difokuskan pada karyawan di Optik Sejahtera tanpa melibatkan aspek bisnis lainnya atau perbandingan dengan perusahaan optik lain.
3. Data yang digunakan dalam penelitian ini akan berkaitan dengan periode tertentu, dan tidak akan mencakup sejarah panjang perusahaan Optik Sejahtera.

D. Tujuan Penelitian

Tujuannya adalah untuk mengetahui Pengaruh antara Bonus Penjualan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Optik Sejahtera.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat diringkas sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- 1) Kontribusi pada Ilmu Pengetahuan: Penelitian ini akan menambahkan pemahaman tentang hubungan antara bonus penjualan dan motivasi kerja dalam konteks bisnis optik, mengisi celah pengetahuan yang ada.
- 2) Pengembangan Teori: Temuan penelitian dapat menjadi dasar untuk perkembangan teori terkait kompensasi dan motivasi kerja dalam industri optik, memicu penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

- 1) Perbaikan Kebijakan Perusahaan: Hasil penelitian dapat membantu Optik Sejahtera dalam mengoptimalkan kebijakan bonus penjualan, meningkatkan kinerja karyawan, dan layanan pelanggan.

- 2) Pengembangan Karyawan: Karyawan dapat memanfaatkan temuan penelitian untuk merencanakan pendekatan yang lebih efektif dalam mencapai target penjualan dan meningkatkan kinerja pribadi.
- 3) Referensi untuk Bisnis Serupa: Temuan penelitian dapat menjadi panduan bagi bisnis optik atau sektor serupa yang ingin meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui bonus penjualan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi memiliki beragam sumber daya yang digunakan dalam menjalani proses kerja untuk menghasilkan produk barang atau jasa. Sumber daya ini termasuk modal atau uang, teknologi yang mendukung proses produksi, metode atau strategi yang digunakan dalam operasional, manusia, dan faktor-faktor lainnya. Di antara sumber daya-sumber daya ini, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang paling krusial dalam melaksanakan proses kerja.

Manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian tindakan yang terkait dengan penanganan berbagai permasalahan yang muncul dalam konteks karyawan, pekerja, manajer, dan anggota tim lainnya di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan utamanya adalah untuk mendukung kelancaran operasional organisasi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, tugas manajemen adalah memastikan bahwa organisasi memiliki personel yang tepat, ditempatkan dengan benar, dan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan berkontribusi secara optimal pada pencapaian tujuan organisasi. (Masram dan Muah: 2017)

Menurut Stoner, sebagaimana disebutkan dalam penelitian oleh Priyono dan Marnis pada tahun 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup penggunaan sumber daya manusia dengan cara yang produktif untuk mencapai tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan individu pekerja. MSDM bukan hanya sekadar serangkaian aktivitas terkait pengelolaan SDM dalam organisasi, melainkan juga berperan sebagai faktor utama kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, ketidakefektifan MSDM dapat menjadi hambatan signifikan dalam memenuhi kebutuhan pekerja dan mencapai kesuksesan organisasi.

b. Fungsi Manajemen Sumber daya Manusia

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Gary Dessler dalam bukunya "*Human Resource Management*" 17th edition pada tahun 2023, fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada periode tersebut terdiri dari beberapa elemen kunci. Elemen-elemen ini mencakup:

- a) Perekrutan: Proses pencarian dan seleksi calon karyawan yang memenuhi persyaratan untuk mengisi posisi yang tersedia. Fokusnya adalah pada kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan di era digital.
- b) Pelatihan: Memberikan keterampilan dan pengetahuan baru kepada karyawan dengan memanfaatkan teknologi dan metode pembelajaran modern untuk meningkatkan kinerja mereka.

- c) Pengembangan: Meningkatkan keterampilan dan kemampuan SDM dengan fokus pada pengembangan kompetensi digital dan soft skills.
- d) Penilaian Kinerja: Proses penilaian kinerja SDM dengan menggunakan metode penilaian yang objektif dan terukur untuk menilai tingkat keberhasilan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.
- e) Kompensasi: Memberikan kompensasi dan manfaat kepada SDM sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan, dengan memperhatikan kebutuhan dan kepuasan karyawan.

c. Tujuan Manajemen Sumber daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara singkat adalah memanfaatkan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektif, sambil memperhatikan kebutuhan dan kepuasan karyawan. Hal ini mencakup pengelolaan karyawan yang kompeten, pengembangan keterampilan, penilaian kinerja, dan pengaturan kompensasi yang adil, sehingga organisasi dapat beroperasi dengan sukses sambil memastikan kesejahteraan anggota timnya. Menurut Dessler (2023), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a) Membantu perusahaan mencapai tujuannya
- b) Meningkatkan produktivitas karyawan.
- c) Meningkatkan kepuasan karyawan
- d) Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif

Menurut Hasibuan (2017), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan produktivitas kerja
- b) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja
- c) Meningkatkan kepuasan kerja
- d) Meningkatkan motivasi kerja
- e) Meningkatkan disiplin kerja
- f) Meningkatkan stabilitas kerja
- g) Meningkatkan loyalitas kerja
- h) Meningkatkan citra perusahaan

Kesimpulannya, Secara umum, tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten untuk mencapai tujuannya. Tujuan ini dapat dicapai dengan menerapkan berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia, seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, dan hubungan karyawan.

2. Bonus Penjualan

a. Pengertian Bonus Penjualan

Salah satu penerapan manajemen sumberdaya manusia dalam memenuhi kebutuhan serta memotivasi karyawan adalah dengan memberikan bonus. Bonus adalah tambahan atau insentif finansial yang diberikan kepada karyawan atau pekerja, sebagai penghargaan atas pencapaian tertentu, kinerja luar biasa, atau kontribusi yang signifikan

terhadap suatu tugas, proyek, atau tujuan tertentu. Bonus dapat berbentuk uang tunai, saham, tunjangan, atau insentif lainnya yang diberikan oleh perusahaan atau pemberi kerja kepada penerimanya. Bonus memiliki berbagai jenis, salah satunya adalah Bonus Penjualan.

Bonus penjualan adalah insentif yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jumlah penjualan yang mereka capai. Bonus penjualan biasanya diberikan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja karyawan penjualan dalam mencapai target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan. Secara umum, bonus penjualan dapat diartikan sebagai tambahan pembayaran yang diberikan kepada karyawan penjualan berdasarkan jumlah penjualan yang mereka capai. Dalam penelitian ini Bonus penjualan yang dimaksud adalah Bonus yang diberikan kepada karyawan optik atas tercapainya suatu target penjualan barang-barang yang ada di optik, seperti kacamata, lensa kontak dan lain sebagainya. Bonus penjualan merupakan salah satu bentuk konkret dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dalam hal ini optik kepada karyawan dalam membantu memenuhi kebutuhan karyawan tersebut diluar dari kompensasi lain yang diterima seperti gaji, upah, THR dan lain sebagainya. Keduanya memiliki keterikatan satu sama lain, ini dapat dilihat dari tujuan pemberiannya serta beberapa poin lain yang berhubungan dengan karyawan. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Sofyandi (2013) bahwa bonus penjualan adalah kompensasi secara langsung oleh perusahaan berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

b. Fungsi Bonus Penjualan

Menurut para ahli, fungsi bonus penjualan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Meningkatkan Kinerja Karyawan: Bonus penjualan dapat berfungsi sebagai insentif yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerja mereka. Mereka akan berusaha keras mencapai target penjualan yang telah ditetapkan agar dapat memperoleh bonus penjualan.
- b) Meningkatkan Motivasi Karyawan: Pemberian bonus penjualan memberikan pengakuan dan penghargaan atas kinerja karyawan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi mereka karena mereka merasa dihargai oleh perusahaan dan termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.
- c) Meningkatkan Produktivitas Penjualan: Bonus penjualan dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk menjual lebih banyak produk atau layanan. Dengan demikian, hal ini dapat meningkatkan produktivitas penjualan dan pendapatan perusahaan secara keseluruhan.
- d) Mempertahankan Karyawan: Bonus penjualan juga dapat berperan dalam mempertahankan karyawan penjualan yang sudah berpengalaman. Mereka cenderung lebih setia dan berkomitmen kepada perusahaan yang memberikan bonus penjualan sebagai penghargaan atas kinerja mereka.

Dengan demikian, bonus penjualan memiliki peran penting dalam memotivasi, meningkatkan kinerja, dan mempertahankan karyawan penjualan dalam suatu perusahaan.

c. Asas-asas Bonus Penjualan

Dalam pemberian Bonus penjualan, sepatutnya pengusaha atau perusahaan memperhatikan asas-asas yang ada untuk memastikan fungsi dan tujuan pemberian bonus penjualan sesuai dengan diharapkan. Adapun menurut Hasibuan (2018), asas-asas bonus adalah sebagai berikut:

- a) Asas Keadilan
- b) Asas Kepantasan
- c) Asas Kepatutan
- d) Asas Kejelasan

Pernyataan ini sejalan dengan asas-asas kompensasi yang disampaikan oleh Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi harus memperhatikan UU Ketenagakerjaan yang berlaku, dan berlandaskan asas adil serta asas layak.

- a) Asas Adil, Kesesuaian prestasi, beban kerja dengan apa yang diberikan.
- b) Asas layak dan wajar, yang diberikan harus layak dan wajar serta mentaati ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain.

d. Omset

Pemberian bonus penjualan seringkali didasarkan oleh omset yang dicapai sebuah Perusahaan, ini karena omset merupakan salah satu alat ukur paling jelas dan langsung terkait dengan keberhasilan suatu perusahaan dalam hal penjualan. Menurut *businessdictionary*, omset adalah pendapatan secara keseluruhan dari hasil penjualan produk sebuah perusahaan tanpa adanya pengurangan biaya dalam periode tertentu.

Omset juga dapat disebut sebagai pendapatan kotor, yang berarti jumlah pendapatan yang belum dikurangi pembayaran beban dan biaya lainnya. Beban yang perlu dikeluarkan dalam bisnis, meliputi biaya sewa gedung, biaya operasional, gaji karyawan, biaya listrik, dan lain sebagainya

3. Motivasi Kerja Karyawan

a. Pengertian Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan, mencapai tujuan, atau berperilaku dalam cara tertentu. Motivasi dapat berasal dari berbagai faktor, termasuk kebutuhan pribadi, tujuan, dorongan emosi, atau insentif eksternal seperti hadiah atau penghargaan. (Mangkunegara, 2017)

Kemudian Mangkunegara membagi dua jenis motivasi utama, yakni:

- 1) Motivasi Instrinsik: Motivasi ini datang dari dalam diri individu. Ini terjadi ketika seseorang melakukan sesuatu karena kepuasan pribadi, minat, atau nilai-nilai yang dimiliki.
- 2) Motivasi Ekstrinsik: Motivasi ini berasal dari faktor eksternal, seperti imbalan finansial, pengakuan, atau tekanan sosial.

Tabel 2.1
Bentuk Motivasi

Motivasi Ekstrinsik	Motivasi Intrinsik
Gaji	Kepuasan
Pengakuan	Minat Bekerja
Imbalan Finansial	Tanggun Jawab
Promosi	Pengembangan Diri
Hukuman	Tujuan

Motivasi kerja karyawan ialah dorongan yang membuat seorang karyawan melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan menghasilkan kinerja yang diharapkan. Berikut adalah pernyataan para ahli terkait pengertian motivasi kerja, sebagai berikut:

- 1) Menurut Uno (2012), motivasi kerja adalah dorongan internal yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam melakukan pekerjaan secara sukarela.
- 2) Sementara menurut Wibowo (2014), motivasi kerja adalah proses psikologis yang memicu, mengarahkan, dan mempertahankan tindakan sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan.

- 3) Miftahun dan Sugiyanto (2010) mendefinisikan motivasi kerja sebagai upaya yang mempengaruhi perilaku, mengarahkan, serta memelihara perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.
- 4) Robbins dan Judge (2013) menggambarkan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk memberikan upaya tinggi menuju tujuan organisasi, yang dipicu oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu.
- 5) Sementara menurut Pinder (2013), motivasi kerja adalah kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk memulai, menjaga, atau mengarahkan perilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu.

Dalam bisnis optik, karyawan yang termotivasi diharapkan dapat membantu pelanggan memilih kacamata atau lensa kontak yang sesuai dengan kebutuhan penglihatan mereka. Mereka tidak hanya harus memiliki pengetahuan mendalam tentang berbagai jenis produk optik, tetapi juga keterampilan dalam melakukan pemeriksaan mata dan memberikan rekomendasi yang akurat. Selain itu, karyawan optik juga harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik untuk menjelaskan opsi-opsi yang tersedia dengan jelas kepada pelanggan dan memberikan layanan pelanggan yang ramah serta profesional. Keselamatan dan kenyamanan mata pelanggan merupakan prioritas utama dalam bisnis ini, sehingga peran karyawan sebagai perwakilan pertama dalam

pengalaman pelanggan sangatlah penting untuk memastikan kepuasan dan kepercayaan pelanggan terhadap layanan optik yang diberikan oleh perusahaan tempat dia bekerja.

b. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Dalam bukunya Hasibuan (2013) membagi motivasi kerja menjadi dua jenis, yaitu:

- 1) Motivasi Positif, pimpinan menggunakan insentif sebagai alat untuk merangsang bawahan yang berhasil melebihi standar kinerja. Dengan memberikan hadiah seperti uang, fasilitas, atau barang, semangat kerja bawahan dapat meningkat karena mereka merasa diakui atas prestasi mereka.
- 2) Motivasi Negatif, pimpinan menerapkan hukuman terhadap mereka yang tidak mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam jangka pendek, ini dapat meningkatkan semangat bawahan karena takut akan konsekuensi buruk, namun dalam jangka panjang, dampaknya mungkin kurang positif.

c. Aspek dalam Motivasi Kerja

Menurut Winadi (2015), ada tiga aspek yang perlu diperhatikan organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya, diantaranya:

- 1) Keinginan
- 2) Kebutuhan
- 3) Rasa Aman

Selain itu beliau menambahkan bahwa bahwa aspek-aspek motivasi kerja tersebut saling berkaitan satu sama lain. Aspek – aspek motivasi kerja ini akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras dan memberikan motivasi kerja yang akan mendukung seseorang untuk mencapai tujuannya.

Perusahaan dapat melakukan berbagai hal untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, seperti:

- 1) Menyediakan lingkungan kerja yang positif
- 2) Menerapkan kepemimpinan yang efektif
- 3) Membuat kebijakan dan sistem yang adil dan transparan
- 4) Menyediakan fasilitas dan sarana kerja yang memadai
- 5) Memberikan kompensasi yang adil dan seimbang

d. Indikator Motivasi Kerja Karyawan

Merujuk pada artikel pada laman website *World Employment Confederation*, seorang karyawan termotivasi dalam bekerja apabila memenuhi beberapa kriteria. Diantaranya:

- 1) **Produktivitas** yang Tinggi: Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja dengan produktivitas yang tinggi. Mereka menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien dan menghasilkan hasil yang baik.
- 2) **Inisiatif**: Karyawan yang termotivasi seringkali mengambil inisiatif untuk mencari cara-cara baru untuk meningkatkan pekerjaan atau proses kerja.

- 3) **Komitmen:** Mereka menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan, yang berarti mereka datang ke kantor dengan semangat dan berusaha memberikan yang terbaik.
- 4) **Kehadiran yang Konsisten:** Karyawan yang termotivasi cenderung hadir dengan konsisten dan jarang absen atau terlambat.
- 5) **Kreativitas:** Motivasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan menemukan solusi yang inovatif untuk masalah.
- 6) **Kepuasan Kerja:** Seseorang yang termotivasi cenderung merasa puas dengan pekerjaannya dan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan mereka.
- 7) **Kesediaan untuk Belajar:** Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki kesediaan untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka.
- 8) **Keterlibatan dalam Tim:** Mereka aktif dalam kolaborasi tim dan berkontribusi pada keberhasilan tim.
- 9) **Minat pada Pekerjaan:** Karyawan yang termotivasi seringkali memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, bahkan di luar jam kerja.
- 10) **Mengatasi Rintangan:** Mereka memiliki kemampuan untuk mengatasi rintangan dan tantangan dengan tekad.
- 11) **Pencapaian Target:** Mereka mencapai atau bahkan melampaui target yang ditetapkan.
- 12) **Dorongan untuk Berkembang:** Motivasi mendorong mereka untuk mencari peluang untuk berkembang dalam karir mereka.

13) Kepemimpinan: Karyawan yang termotivasi kadang-kadang menunjukkan tanda-tanda kepemimpinan dalam pekerjaan mereka, seperti menginspirasi rekan kerja atau mengambil peran kepemimpinan dalam proyek.

B. Penelitian Terdahulu

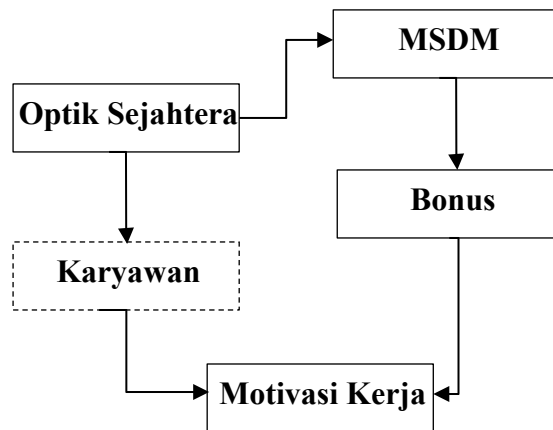
Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Judul Terdahulu	Hasil	Perbedaan	Persamaan
1	Mubarak (2014). “Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KIMA Makassar”.	Insentif berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. KIMA Makassar	Variabel X dan Y yang digunakan	Meneliti Pengaruh antara Variabel X dan Y
2	Qodariyah (2017). “Pengaruh Pemberian Bonus terhadap Tingkat 24 Produktivitas Kerja Karyawan pada BMT Sepakat Sumber Agung”.	Pemberian bonus sangat berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja	Variabel Y yang digunakan berbeda	Meneliti Pengaruh antara Variabel X dan Y , Menggunakan variabel X yang sama yaitu Bonus
3	Sulistiani (2016). “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Leasing (Studi Kasus pada PT Bahana Cahaya Sejati Ciamis)”	Kemampuan Kerja dan Keterampilan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Variabel X1,X2 dan Y yang digunakan berbeda	Meneliti Pengaruh antara Variabel X dan Y
4	Azizah (2018). “Pengaruh Keterampilan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gunung Subur Sejahtera Karanganyar”.	Keterampilan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Variabel X1,X2 dan Y yang digunakan berbeda	Meneliti Pengaruh antara Variabel X dan Y

C. Kerangka Teori

Kerangka Teori Pengaruh Bonus Penjualan Terhadap Motivasi Kerja

Karyawan Optik Sejahtera dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Teori

D. Kerangka Konsep



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

E. Hipotesis

Seperti yang telah digambarkan pada kerangka konsep dan kerangka teori diatas, Hipotesis pada penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh bonus penjualan terhadap motivasi kerja karyawan Optik Sejahtera.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang berfokus pada survei dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data dari responden. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang diperlukan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dalam bentuk angka. Studi ini bertujuan untuk menganalisis dampak dari bonus penjualan terhadap motivasi kerja karyawan di Optik Sejahtera.

Metode penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai pendekatan penelitian yang didasarkan pada kerangka berpikir positivisme. Metode ini digunakan untuk melakukan penelitian pada populasi atau sampel tertentu, dan melibatkan penggunaan instrumen penelitian dalam proses pengumpulan data. Hasil dari penelitian ini dianalisis secara kuantitatif atau statistik, dan tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya (Sugiyono, 2019:17).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di cabang pusat Optik Sejahtera yang berlokasi di Jl. Kisamaun Kota Tangerang.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan September sampai dengan Oktober tahun 2023.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi didefinisikan sebagai kelompok elemen yang lengkap dan biasanya terdiri dari individu, objek, transaksi, atau peristiwa yang menjadi objek penelitian atau perhatian (Kuncoro, 2009). Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah Karyawan Optik Sejahtera, yang menjadi fokus utama studi ini.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013), sampel digunakan sebagai sumber data dalam penelitian dan mewakili karakteristik dari seluruh populasi. Melalui teknik sampling jenuh penelitian ini melibatkan semua karyawan dari seluruh cabang Optik Sejahtera.

D. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian merujuk pada data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber asli atau langsung dari responden atau objek penelitian. Data ini merupakan informasi yang diperoleh secara khusus untuk keperluan penelitian tertentu dan tidak telah ada sebelumnya. Contoh data primer dalam penelitian dapat mencakup hasil wawancara, survei, observasi, atau eksperimen yang dilakukan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan

E. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sesuai dengan penjelasan dari Sugiyono (2018:85), sampling jenuh merujuk pada metode penentuan sampel di mana semua individu dalam populasi digunakan sebagai sampel. Alasan penggunaan metode ini adalah karena jumlah populasi pada tempat penelitian relatif sedikit, dan serta tempat penelitian berjumlah lebih dari satu.

Penelitian ini dilakukan dengan bantuan karyawan optik sejahtera cabang pusat untuk menyebarkan kuesioner yang telah disusun kepada karyawan optik sejahtera cabang lainnya. Pengambilan sampel tidak diasari atas kelas atau golongan tertentu seperti jenis kelamin, usia, lama bekerja, jabatan dan lain sebagainya.

F. Analisis Data

1. Distribusi Frekuensi

Distribusi frekuensi adalah suatu metode dalam statistik yang digunakan untuk mengorganisir, mengelompokkan, dan menyajikan data dalam bentuk tabel atau grafik. Tujuannya adalah untuk memahami pola dan karakteristik data dengan lebih baik. Dalam distribusi frekuensi, data dikelompokkan ke dalam interval atau kategori tertentu, dan setiap interval atau kategori ini memiliki frekuensi yang menggambarkan berapa kali nilai-nilai dalam interval tersebut muncul dalam data.

2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menentukan apakah instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data dapat dianggap sah atau tidak. Uji ini mengevaluasi apakah item-item yang terdapat dalam kuesioner memiliki kemampuan untuk dengan tepat mengungkapkan hal yang sedang diteliti, seperti yang dijelaskan oleh Imam Ghozali (2010).

Melalui uji validitas *Pearson product moment*, data pada penelitian ini dinilai kevalidan atau kesesuaiannya. Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas ini dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel.

- Jika nilai r hitung $>$ r tabel = Valid,
- Jika nilai r hitung $<$ r tabel = Tidak Valid

3. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana data yang diperoleh dari pengukuran yang menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang seragam atau konsisten. Salah satu cara untuk menguji reliabilitas adalah dengan menggunakan metode Split half, di mana hasilnya dievaluasi melalui nilai Korelasi Antara Bentuk. (Sugiyono, 2013) Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai apakah kuesioner menunjukkan konsistensi ketika pengukuran dilakukan berulang kali.

4. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, metode Kolmogorov-Smirnov digunakan oleh penulis untuk menguji normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk menilai

apakah nilai residual memiliki distribusi yang mendekati distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang mendekati distribusi normal. Untuk mengambil keputusan dalam uji normalitas ini, berikut adalah dasarnya:

- Apabila nilai signifikansi $> 0,50$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual memiliki distribusi yang mendekati normal.
- Apabila nilai signifikansi $< 0,50$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual tidak memiliki distribusi yang mendekati normal.

5. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana bertujuan untuk menguji pengaruh variable bebas terhadap variabel terikat. Data yang digunakan untuk melakukan uji ini, terlebih dahulu harus dinyatakan valid dan reliabel. Serta harus melalui uji asumsi seperti uji normalitas dan linearitas. Dasar pengambilan keputusan uji ini mengacu pada dua hal, diantaranya:

a) Membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05:

- Jika nilai signifikansi < 0.05 , itu berarti variabel X memiliki dampak signifikan pada variabel Y.
- Jika nilai signifikansi > 0.050 , itu berarti variabel X tidak memiliki dampak yang signifikan pada variabel Y.

b) Saat kita membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} :

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, itu menunjukkan bahwa variabel X memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel Y.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, itu menunjukkan bahwa variabel X tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel Y.

6. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial, yang juga dikenal sebagai uji t, merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi pengaruh atau signifikansi dari satu variabel independen terhadap variabel dependen dalam analisis regresi. Dalam uji parsial (uji t), keputusan didasarkan pada perbandingan nilai t-statistik dengan tabel distribusi t untuk menghitung nilai p-nilai (p-value) pada tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebelumnya (α). Apabila nilai $p < \alpha$, maka variabel independen dianggap berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, sehingga hipotesis nol dapat ditolak. Namun, jika nilai $p \geq \alpha$, maka pengaruh variabel independen dianggap tidak signifikan, dan hipotesis nol tidak dapat ditolak.

G. Definisi Operasional

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skor	Skala
1	Bonus Penjualan	Bonus penjualan adalah salah satu bentuk kompensasi sebagai timbal balik atas tercapainya suatu target penjualan	1. Adil dan Transparan 2. Layak dan Wajar 3. Memenuhi kebutuhan	Sangat Tidak Setuju = 1 Tidak Setuju = 2 Netral = 3 Setuju = 4 Sangat Setuju = 5	Likert
2.	Motivasi Kerja	Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seorang karyawan, baik berasal dari luar maupun dari dalam dirinya sendiri, dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka.	1. Produktivitas 2. Inisiatif 3. Komitmen 4. Konsistensi 5. Kreativitas 6. Kepuasan Kerja 7. Minat Belajar 8. Keterlibatan dalam tim 9. Minat Bekerja 10. Mengatasi Masalah 11. Pencapaian 12. Minat berkembang 13. Kepemimpinan		Likert

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil Perusahaan

Optik Sejahtera adalah sebuah optik yang berdiri sejak tahun 1999 dibawah kepemimpinan pendiri utamanya, Jumali Resal. Perjalanan perusahaan ini dimulai dari gerai pertamanya di Kota Tangerang, yang kemudian berkembang menjadi kekuatan utama dalam industri optik di Tangerang dan sekitarnya. Fokus utama perusahaan adalah pemeriksaan mata dan penyediaan alat bantu pengelihatatan seperti kacamata dan lensa kontak berkualitas. Dengan komitmen terhadap pengembangan produk dan layanan yang terbaik, Optik Sejahtera terus memperluas variasi barang yang ditawarkan, menjawab berbagai kebutuhan pelanggan dan perkembangan teknologi terbaru. Sebagai anggota aktif dalam GAPOPIN (Gabungan Pengusaha Optik Indonesia), Optik Sejahtera berperan dalam memajukan industri optik di Indonesia. Dengan keberhasilan membuka tujuh cabang di berbagai lokasi, Optik Sejahtera terus berkembang dan menjadi salah satu pemain utama di industri ini. Di era digital, Optik Sejahtera juga menghadirkan diri secara online. Mereka aktif dalam media sosial seperti Instagram dan Facebook, berinteraksi dengan pelanggan, serta memperkenalkan produk dan promosi terbaru. Selain itu, toko online mereka beroperasi di berbagai platform e-commerce terkemuka seperti

Tokopedia dan Shopee, memberikan kemudahan kepada pelanggan untuk berbelanja produk berkualitas secara online.

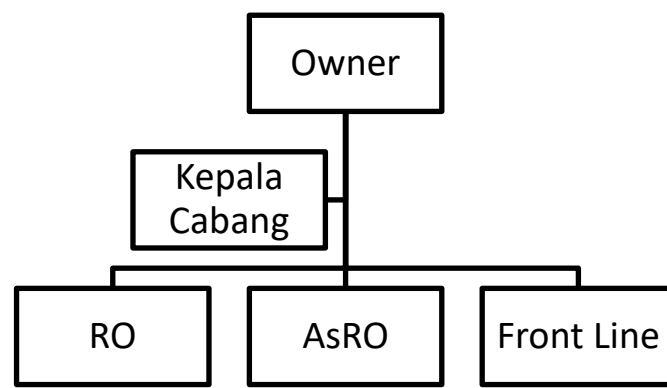
2. Visi Optik Sejahtera

Optik Sejahtera memegang teguh visi mereka untuk "Membuat Dunia Lebih Terang Melalui Penglihatan," dan terus berkomitmen untuk memberikan pelayanan serta pengalaman terbaik dengan menghadirkan produk berkualitas untuk pelanggan mereka. Ini adalah cerita sukses perusahaan yang telah melangkah jauh sejak awal berdirinya, menjadikan mereka sebagai pilihan utama bagi mereka yang peduli akan kesehatan mata dan kualitas penglihatan.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dalam suatu perusahaan bervariasi sesuai dengan kondisi dan hirarki yang dibentuk oleh perusahaan itu sendiri. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan cara yang efisien dan efektif. Dalam semua kegiatan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan, ada pembagian tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Dengan adanya struktur organisasi ini, karyawan dapat dengan mudah menjalankan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan tanggung jawab mereka. Ini juga memungkinkan terjalinnya hubungan antar-karyawan dalam organisasi. Selain itu, struktur organisasi perusahaan memiliki peran penting dalam memperjelas tugas, kewenangan, dan tanggung jawab setiap individu. Hal ini membantu menciptakan kontribusi yang berarti terhadap pencapaian tujuan perusahaan

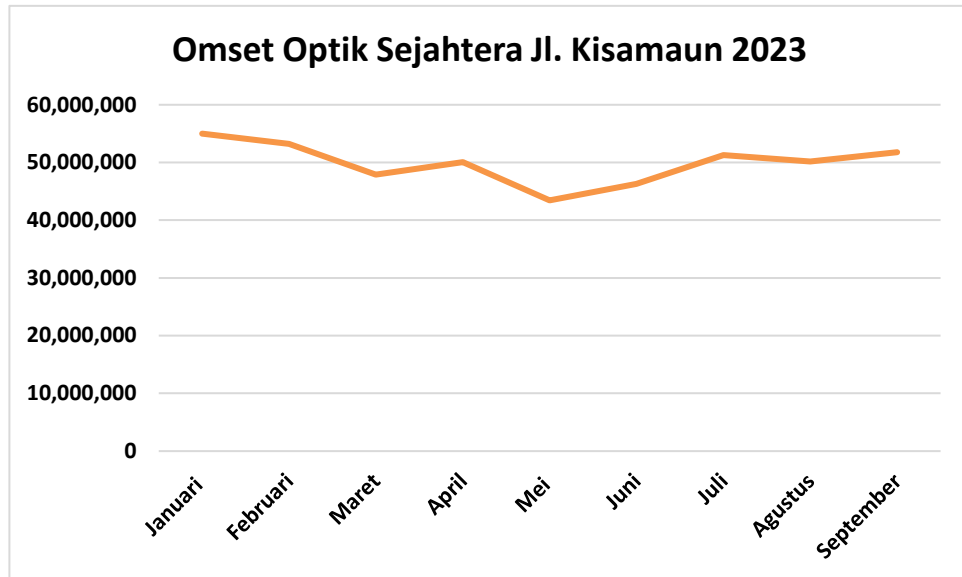
secara keseluruhan. Secara umum, organisasi dapat dijelaskan dalam bentuk bagan atau diagram tertentu, yang memvisualisasikan fungsi dan kedudukan setiap orang dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, semua pihak dapat dengan jelas memahami dinamika dan peran masing-masing dalam mencapai visi dan tujuan perusahaan. Berikut merupakan gambar bagan struktur organisasi disalah satu cabang Optik Sejahtera, yaitu caban Jalan Kisamaun Kota Tangerang.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4. Omset di Optik Sejahtera

Sebagai acuan dalam pemberian bonus penjualan, Optik Sejahtera menentukan target penjualan omset yang tentunya harus dicapai oleh karyawannya. Omset penjualan meliputi penjualan Kacamata, Lensa Kontak, Cairan Pembersih dan lain-lain. Adapun penelitian ini mengambil contoh omset dari salah satu cabang Optik Sejahtera Jl. Kisamaun Kota Tangerang dalam periode tertentu. Pada cabang ini juga menerapkan omset sebesar Rp.50.000.000 sebagai target penjualan yang kemudian menjadi dasar pemberian bonus bagi karyawannya. Bonus penjualan yang diterima nantinya adalah sebesar 5% dari omset yang telah tercapai.



Gambar 4.2 Grafik Omset Optik Sejahtera Jl.Kisamaun

Tabel 4.1 Tabel Omset

Bulan	Omset
Januari	55.000.000
Februari	53.235.000
Maret	47.925.000
April	50.085.000
Mei	43.440.000
Juni	46.280.000
Juli	51.275.000
Agustus	50.180.000
September	51.770.000

Pada awal tahun 2023 penjualan melampaui omset yang telah ditetapkan yakni sebesar Rp. 55.000.000, kemudian di bulan kedua omset kembali tercapai dengan pendapatan sebesar 53.235.000. Terjadi penurunan penjualan sehingga omset tidak tercapai pada bulan Maret yang hanya menghasilkan omset sebesar Rp. 47.925.000 namun di bulan selanjutnya terjadi sedikit kenaikan penjualan mencapai Rp. 50.085.000. Penurunan penjualan kembali dirasakan pada bulan Mei dan Juni dimana masing-masing penjualan tidak mencapai omset dengan hanya menghasilkan omset

sebesar Rp.43.440.000 dan 46.280.000. Pada tiga bulan selanjutnya omset kembali tercapai dengan hasil penjualan yang terbilang stabil.

B. Pembahasan

1. Distribusi Frekuensi

Distribusi frekuensi adalah suatu cara yang digunakan untuk mengorganisir, menghitung, dan mendeskripsikan sebaran data terkait dengan variabel tersebut. Ini membantu peneliti memahami pola distribusi data dan frekuensi kemunculan berbagai nilai atau kategori. Pada penelitian ini responden terdiri atas seluruh karyawan Optik Sejahtera, dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, jabatan, dan lama bekerja.

a) Frekuensi berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	14	43.8	43.8	43.8
	Perempuan	18	56.3	56.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Berdasarkan uraian tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden terdiri atas (43,8%) atau 14 orang Laki-laki dan (56,3%) atau 18 orang perempuan. Dapat disimpulkan juga bahwa rata-rata karyawan Optik Sejahtera, didominasi oleh perempuan.

b) Frekuensi Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Frekuensi Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 Tahun	1	3.1	3.1	3.1
	20-25 Tahun	11	34.4	34.4	37.5
	26-30 Tahun	15	46.9	46.9	84.4
	31-40 Tahun	3	9.4	9.4	93.8
	>40 Tahun	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sebagaimana yang telah diuraikan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebanyak 1 orang atau (3%) responden berusia <20 Tahun, 11 orang atau (34,4%) berusia 20-25 Tahun, kemudian usia 26-30 sebanyak 15 orang atau 46,9%, kemudian sebanyak (9,4%) atau 3 orang berada di usia 31-40, dan sisanya sebesar (6,3%) atau 2 orang berusia >40 tahun. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia karyawan Optik Sejahtera berusia 26-30 tahun.

c) Frekuensi Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Frekuensi Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	8	25.0	25.0	25.0
	1-3 Tahun	10	31.3	31.3	56.3
	>3 Tahun	14	43.8	43.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Dari tabel diatas, diketahui karyawan yang telah bekerja <1 Tahun sebanyak 8 orang atau (25%), kemudian 10 orang atau (31,3%) dari keseluruhan responden telah bekerja selama 1-3 Tahun. Dan karyawan yang telah bekerja selama >3 Tahun berjumlah 14 orang atau (43%). Dari

uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa, responden didominasi oleh para senior yang telah bekerja selama >3 Tahun.

d) Tanggapan Responden

Tabel 4.5
Tanggapan Responden tentang Bonus

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Total (%)
		SS	S	N	TS	STS	
1	Bonus yang diberikan oleh Optik tempat bekerja membantu dalam memenuhi kebutuhan	16 (50%)	13 (40,6%)	2 (6,3%)	0	1 (3,1%)	32 (100%)
2	Optik memberikan Bonus yang adil dan Transparan	13 (40,6%)	15 (46,9%)	3 (9,4%)	1 (3,1%)	0	32 (100%)
3	Bonus yang diberikan sesuai dengan harapan saya	11 (34,4%)	11 (34,4%)	9 (28,1%)	1 (3,1%)	0	32 (100%)

Dari tabel yang Anda berikan, terdapat hasil survei atau tanggapan dari responden terkait dengan bonus yang diberikan oleh Optik tempat bekerja. Berikut ini adalah kesimpulan berdasarkan tabel tersebut:

- Pernyataan 1: “Bonus yang diberikan oleh Optik tempat bekerja membantu dalam memenuhi kebutuhan”

Sebanyak 50% responden (16 dari 32 responden) sepakat dan sangat setuju (SS) perihal bonus dapat membantu memenuhi kebutuhan. Sebanyak 40,6% responden (13 dari 32 responden) juga setuju (S). Hanya 6,3%

responden (2 dari 32 responden) menyatakan netral (N). 3,1% responden (1 dari 32 responden) menyatakan tidak setuju (TS). 3,1% responden (1 dari 32 responden) memberi tanggapan sangat tidak setuju (STS).

Kesimpulan: Mayoritas responden setuju bahwa bonus yang diberikan oleh Optik membantu memenuhi kebutuhan mereka.

- Pernyataan 2: "Optik memberikan Bonus yang adil dan Transparan"

Sebanyak 40,6% responden (13 dari 32 responden) sepepakat dan setuju (S) bahwa bonus yang dibagikan adil dan transparan. Sebanyak 46,9% responden (15 dari 32 responden) menyatakan setuju (S). Sebanyak 9,4% responden (3 dari 32 responden) menyatakan netral (N). 3,1% responden (1 dari 32 responden) memilih jawaban tidak setuju (TS).

Kesimpulan: Mayoritas responden setuju bahwa bonus yang diberikan oleh Optik adil dan transparan.

- Pernyataan 3: "Bonus yang saya diterima sesuai dengan harapan "

Sebanyak 34,4% responden (11 dari 32 responden) menyatakan setuju (S) bahwa bonus sesuai dengan harapan mereka. Sebanyak 34,4% responden (11 dari 32 responden) menyatakan setuju (S). Sebanyak 28,1% responden (9 dari 32 responden) menyatakan netral (N). 3,1% responden (1 dari 32 responden) menyatakan tidak setuju (TS).

Kesimpulan: Sebagian besar responden memiliki pendapat yang beragam mengenai apakah bonus sesuai dengan harapan mereka.

Kesimpulan keseluruhan dari tabel ini adalah bahwa mayoritas responden setuju bahwa bonus yang diberikan oleh Optik membantu memenuhi kebutuhan dan dianggap adil serta transparan. Namun, terdapat variasi pendapat dalam hal apakah bonus sesuai dengan harapan individu.

Tabel 4.6
Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban responden					Total (%)
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya berhasil melaksanakan tugas-tugas saya dengan baik.	20 (62,5%)	11 (34,4%)	0	1 (3,1%)	0	32 (100%)
2	Saya aktif mencari alternatif atau inisiatif baru untuk meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan saya.	17 (53,1%)	13 (40,6%)	1 (3,1%)	1 (3,1%)	0	32 (100%)
3	Saya menunjukkan dedikasi yang kuat terhadap misi Optik dan tanggung jawab pekerjaan saya.	17 (53,1%)	13 (40,6%)	1 (3,1%)	0	1 (3,1%)	32 (100%)
4	Saya mematuhi komitmen terkait kehadiran, jarang absen, atau terlambat	8 (25%)	18 (56,3%)	5 (15,6%)	1 (3,1%)	0	32 (100%)
5	Saya secara konsisten menerapkan pemikiran kreatif dalam pekerjaan dan berusaha untuk	12 (37,5%)	18 (56,3%)	1 (3,1%)	1 (3,1%)	0	32 (100%)

	menemukan solusi unik untuk masalah pekerjaan.						
6	Saya memiliki minat yang kuat terhadap pekerjaan saya, bahkan di luar jam kerja rutin	6 (18,8%)	19 (59,4%)	6 (18,8%)	1 (3,1%)	0	32 (100%)
7	Saya aktif berkontribusi dalam kolaborasi tim dan berusaha mencapai target bersama.	13 (40,6%)	18 (56,3%)	0	1 (3,1%)	0	32 (100%)
8	Pekerjaan saya penting bagi optik , masyarakat dan saya pribadi.	13 (40,6%)	17 (53,1%)	1 (3,1%)	1 (3,1%)	0	32 (100%)
9	Saya memiliki komitmen atas pekerjaan yang saya lakukan	13 (40,6%)	18 (56,3%)	0	1 (3,1%)	0	32 (100%)
10	Saya memiliki kemampuan yang kuat untuk mengatasi permasalahan yang mungkin muncul dalam pekerjaan saya.	10 (31,3%)	19 (59,4%)	2 (6,3%)	1 (3,1%)	0	32 (100%)
11	Saya mampu mencapai target yang telah ditentukan Optik	7 (21,9%)	22 (68,8%)	2 (6,3%)	1 (3,1%)	0	32 (100%)
12	Saya aktif dalam mencari kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan dalam perjalanan karir saya.	11 (34,4%)	17 (53,1%)	3 (9,3%)	1 (3,1%)	0	32 (100%)

13	Saya merupakan inspirasi bagi teman kerja di optik tempat saya bekerja	10 (31,3%)	14 (43,8%)	6 (18,8%)	2 (6,3%)	0	32 (100%)
----	--	---------------	---------------	--------------	-------------	---	--------------

- Dari pernyataan pertama, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden (62,5%) merasa bahwa mereka berhasil melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik. Sebanyak 34,4% responden juga merasa bahwa mereka berhasil melaksanakan tugas dengan baik. Tidak ada responden yang merasa netral terhadap pernyataan ini, tetapi 3,1% merasa tidak setuju. Keseluruhan, mayoritas responden menunjukkan tingkat kepuasan dan keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.
- Dari pernyataan kedua, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden (53,1%) aktif mencari alternatif atau inisiatif baru untuk meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan mereka. Sebanyak 40,6% responden juga menyatakan bahwa mereka melakukan ini. Hanya sedikit responden yang merasa netral (3,1%) atau tidak setuju (3,1%) terhadap pernyataan ini. Keseluruhan, mayoritas responden menunjukkan semangat untuk berinovasi dan meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan mereka.
- Dari pernyataan ketiga, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden (53,1%) menunjukkan dedikasi yang kuat terhadap misi Optik dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Sebanyak 40,6% responden juga merasa demikian. Hanya sedikit responden yang merasa netral (3,1%) terhadap pernyataan ini, dan tidak ada yang merasa tidak setuju. Selain itu, satu responden (3,1%) merasa sangat tidak setuju. Keseluruhan, mayoritas responden

menunjukkan tingkat dedikasi yang positif terhadap misi perusahaan dan pekerjaan mereka.

- Dari pernyataan keempat, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden (56,3%) mematuhi komitmen terkait kehadiran mereka di tempat kerja, dengan hanya sedikit absen atau terlambat. Sebanyak 25% responden juga mengindikasikan bahwa mereka mematuhi komitmen ini, meskipun dalam jumlah yang lebih rendah. Sejumlah kecil responden (15,6%) menyatakan bahwa mereka jarang mematuhi komitmen terkait kehadiran, dan 3,1% responden lainnya menyatakan netral. Tidak responden yang menjawab “tidak setuju untuk pernyataan ini. Keseluruhan, mayoritas responden menunjukkan tingkat komitmen yang positif terkait dengan kehadiran di tempat kerja.
- Dari pernyataan kelima, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden (56,3%) secara konsisten menerapkan pemikiran kreatif dalam pekerjaan mereka dan berusaha untuk menemukan solusi unik untuk masalah pekerjaan. Sebanyak 37,5% responden juga merasa demikian, meskipun dalam jumlah yang lebih rendah. Hanya sedikit responden yang merasa netral (3,1%) atau tidak setuju (3,1%) terhadap pernyataan ini. Keseluruhan, mayoritas responden menunjukkan semangat untuk menerapkan pemikiran kreatif dalam pekerjaan mereka dan mencari solusi yang unik.
- Dari pernyataan keenam, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden (59,4%) memiliki minat yang kuat terhadap pekerjaan mereka, bahkan di luar jam kerja rutin. Sebanyak 18,8% responden juga merasa demikian, sementara jumlah yang sama merasa netral (18,8%). Hanya (3,1%)

responden yang tidak setuju dengan pernyataan ini. Keseluruhan, mayoritas responden menunjukkan minat yang tinggi terhadap pekerjaan mereka, bahkan di luar jam kerja rutin.

- Dari pernyataan ketujuh, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden (56,3%) aktif berkontribusi dalam kolaborasi tim dan berusaha mencapai target bersama. Sebanyak 40,6% responden juga merasa demikian. Hanya sedikit responden yang merasa netral (3,1%) atau tidak setuju (3,1%) terhadap pernyataan ini. Keseluruhan, mayoritas responden menunjukkan semangat untuk berkolaborasi dalam tim dan mencapai tujuan bersama.
- Dari pernyataan kedelapan, mayoritas responden (53,1%) merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sangat penting bagi Optik. Sebanyak 40,6% responden juga merasa demikian. Hanya sedikit responden yang merasa netral (3,1%) atau tidak setuju (3,1%) terhadap pernyataan ini. Keseluruhan, mayoritas responden merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki signifikansi yang tinggi bagi perusahaan Optik.
- Dari pernyataan kesembilan, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden (56,3%) memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Sebanyak 40,6% responden juga merasa demikian. Hanya sedikit responden yang merasa netral (3,1%) atau tidak setuju (3,1%) terhadap pernyataan ini. Keseluruhan, mayoritas responden menunjukkan tingkat komitmen yang positif terhadap pekerjaan mereka.
- Dari pernyataan kesepuluh, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden (59,4%) merasa memiliki kemampuan yang kuat untuk mengatasi permasalahan yang mungkin muncul dalam pekerjaan mereka. Sebanyak

31,3% responden juga merasa demikian. Hanya sejumlah kecil responden (6,3%) yang merasa netral, dan 3,1% merasa tidak setuju dengan pernyataan ini. Keseluruhan, mayoritas responden menunjukkan keyakinan bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mengatasi permasalahan dalam pekerjaan mereka.

- Dari pernyataan kesebelas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden (68,8%) merasa mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh Optik. Sebanyak 21,9% responden juga merasa demikian. Hanya sejumlah kecil responden (6,3%) yang merasa netral, dan 3,1% merasa tidak setuju dengan pernyataan ini. Keseluruhan, mayoritas responden menunjukkan keyakinan bahwa mereka Mampu mencapai sasaran yang telah ditentukan oleh Optik Sejahtera.
- Dari pernyataan ketigabelas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden (43,8%) merasa bahwa mereka merupakan inspirasi bagi teman kerja di tempat kerja Optik. Sebanyak 31,3% responden juga merasa demikian. Meskipun ada beberapa yang merasa netral (18,8%) atau tidak setuju (6,3%) dengan pernyataan ini, sebagian besar responden menunjukkan bahwa mereka memiliki dampak positif dan dianggap sebagai inspirasi oleh rekan kerja mereka di perusahaan.

2. Uji Normalitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.22277793
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.104
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. The distribution test is Normal.		
b. Derived from the dataset.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This represents the minimum level of true significance.		

- Apabila nilai Sig. > 0,05, maka dapat dinyatakan distribusi data penelitian adalah normal
- Apabila nilai Sig, < 0,05, maka dapat dinyatakan distribusi data penelitian adalah tidak normal

Berdasarkan tabel yang disajikan, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih tinggi daripada tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi yang mendekati normal atau berdistribusi normal.

3. Uji Validitas

Proses pengujian validitas menurut (Juliandi, 2014) melibatkan beberapa langkah. Pertama, kita perlu mengevaluasi hasil nilai korelasi. Jika nilai korelasi tersebut positif, maka poin instrumen yang sedang diuji dianggap valid. Selanjutnya, kita harus memeriksa signifikansi dari nilai korelasi yang diperoleh dengan membandingkan nilai korelasi yang dihitung (r hitung) dengan nilai yang tercantum dalam tabel (r tabel). Jika r hitung lebih besar daripada r tabel, maka item tersebut dianggap valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil daripada r tabel, maka item tersebut dianggap tidak valid. Nilai r tabel dapat ditemukan dalam distribusi nilai r tabel dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%, dengan jumlah responden sebanyak 32. Dalam kasus ini, nilai $N-2$ adalah $32 - 2 = 30$, yang setara dengan 0,3494.

Pengujian validitas instrumen penelitian, dilakukan pada variabel Bonus (X), dan Motivasi Kerja (Y). Berikut merupakan hasil uji validitas item pernyataan kuesioner pada variabel tersebut yang telah diolah oleh peneliti dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Bonus	X.1	0,894	0,3494	Valid
	X.2	0,937	0,3494	Valid
	X.3	0,888	0,3494	Valid
Motivasi Kerja	Y.1	0,757	0,3494	Valid
	Y.2	0,851	0,3494	Valid
	Y.3	0,853	0,3494	Valid
	Y.4	0,838	0,3494	Valid
	Y.5	0,815	0,3494	Valid
	Y.6	0,792	0,3494	Valid
	Y.7	0,877	0,3494	Valid
	Y.8	0,876	0,3494	Valid
	Y.9	0,896	0,3494	Valid
	Y.10	0,819	0,3494	Valid
	Y.11	0,822	0,3494	Valid
	Y.12	0,768	0,3494	Valid
	Y.13	0,791	0,3494	Valid

Sumber : (Diolah dengan menggunakan SPSS, 2023)

Dapat dilihat dari tabel di atas, diketahui bahwa hasil uji validitas terhadap seluruh item pernyataan dari variabel Bonus (X), dan Motivasi Kerja (Y) dapat dikatakan valid seluruhnya, karena seluruh item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0,3494$ pada taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu, semua pernyataan kuesioner pada setiap variabel dapat dijadikan alat ukur untuk variabel yang diteliti.

4. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang berguna dalam menilai sejauh mana kuesioner, variabel, atau struktur yang digunakan dalam penelitian tetap konsisten dari waktu ke waktu. Menurut Ghazali (2009), jika kuesioner tetap memberikan jawaban yang konsisten seiring berjalannya

waktu, maka dapat dianggap reliabel. Tingkat reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa pengukuran tersebut menghasilkan data yang dapat diandalkan. Uji reliabilitas biasanya dilakukan dengan menganalisis nilai Cronbach Alpha menggunakan perangkat lunak statistik seperti SPSS. Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha (α) melebihi angka 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas pada penelitian ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Bonus (X)	0,887	3	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,960	13	Reliabel

Sumber : (Diolah dengan menggunakan SPSS versi 27, 2023)

Hasil uji reliabilitas pada tabel menunjukkan bahwa dari 3 pernyataan dalam kuesioner variabel Bonus (X), Cronbach's Alpha memiliki nilai sebesar 0,887. Ini mengindikasikan bahwa variabel tersebut memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih tinggi dari 0,60, yang berarti bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel ini dapat dianggap reliabel sebagai alat ukur dalam penelitian.

Demikian pula, hasil uji reliabilitas dari tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 13 pernyataan dalam kuesioner variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y), nilai Cronbach's Alpha adalah 0,960. Ini juga menandakan bahwa variabel ini memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih tinggi dari 0,60, sehingga pernyataan-pernyataan dalam variabel tersebut dapat dianggap reliabel sebagai alat ukur dalam penelitian.

5. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.10
Hasil Uji Regresi Liner Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.772	5.373		4.424	.000
	Bonus	2.490	.420	.734	5.926	.000
a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja						

Hasil analisis regresi linier menunjukkan beberapa informasi penting terkait dengan hubungan antara variabel Bonus (X) dan Motivasi Kerja (Y). Pertama, nilai konstanta (Constant) adalah 23.772, yang mengindikasikan bahwa ketika Bonus (X) sama dengan nol, estimasi Motivasi Kerja (Y) adalah sekitar 23.772. Ini adalah titik awal dalam model regresi. Hasil ini juga menunjukkan bahwa konstanta tersebut signifikan secara statistik dengan t-statistik sebesar 4.424 dan p-value (Sig.) sebesar 0.000.

Kedua, variabel Bonus (X) memiliki koefisien sebesar 2.490, yang menggambarkan pengaruh Bonus terhadap Motivasi Kerja. Dalam konteks ini, setiap peningkatan satu satuan dalam Bonus akan diikuti oleh peningkatan Motivasi Kerja sekitar 2.490 satuan. Koefisien ini juga signifikan secara statistik, ditunjukkan oleh t-statistik sebesar 5.926 dan p-value (Sig.) sebesar 0.000. Selain itu, nilai Beta sebesar 0.734 menunjukkan bahwa Bonus memiliki pengaruh yang cukup besar dalam satuan standar

terhadap Motivasi Kerja. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa variabel Bonus berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Dengan demikian, peningkatan Bonus dapat diharapkan meningkatkan tingkat Motivasi Kerja dalam populasi yang diteliti.

6. Uji Hipotesis

1) Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 4.11
Hasil Uji Hipotesis Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.772	5.373		4.424	.000
	Bonus	2.490	.420	.734	5.926	.000
a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja						

Perumusan Hipotesis

H₀ = Variabel Bonus (X) tidak memiliki pengaruh terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y).

H_a = Variabel Bonus (X) memiliki pengaruh terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y).

Tingkat kepercayaan 95%, $\alpha = 0,05$

Dasar Pengambilan Keputusan

- Jika nilai $\text{sig} < 0,05$, dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka terdapat pengaruh Variabel Bonus (X) secara parsial terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y).

- Jika nilai $\text{sig} > 0,05$, dan $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh Variabel Bonus (X) secara parsial terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y).

$$t \text{ tabel} = t(\alpha; n-k-1) = t(0,05; 32-1-1) = 2,04227$$

2) Pengujian Hipotesis Pertama (Ha1)

Dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) yang kurang dari 0,05 (0,000) dan nilai $t \text{ hitung}$ yang lebih tinggi dari nilai $t \text{ tabel}$ ($5,926 > 2,04227$), kesimpulannya adalah bahwa hipotesis alternatif (Ha) diterima. Ini berarti bahwa variabel Bonus (X) memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) dalam penelitian ini. Dalam hal ini, pengaruhnya diperkirakan sekitar 2,490, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Bonus berkontribusi pada peningkatan Motivasi Kerja sebesar 2,490 satuan.

3) Uji signifikansi R Square

Uji R Square pada penelitian ini dilakukan menggunakan *Microsoft Excel* dengan menu *Data Analyze* di dalamnya. Uji ini bertujuan untuk mengetahui besaran signifikansi atas pengaruh dari bonus penjualan sebagai variabel X dan motivasi kerja karyawan sebagai variabel Y. Kemudian didapat data sebagai berikut:

Tabel 4.12 Uji R Square

SUMMARY OUTPUT	
<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,740194685
R Square	0,547888172
Adjusted R Square	0,532298109
Standard Error	5,336903806
Observations	31

Berdasar dari nilai *Adjusted R Square* Dapat disimpulkan bahwan bonus penjualan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 53,2% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pada serangkaian uji yang dilakukan teradap dua variabel yakni Bonus Penjualan sebagai variabel X dan Motivasi Kerja Karyawan Optik Sejahtera sebagai variabel Y didapat hasil yang dapat menjawab hipotesis awal pada penelitian ini yang mempertanyakan adanya pengaruh bonus penjualan terhadap motivasi kerja karyawan Optik Sejahtera. Dan dapat disimpulkan bahwa bonus penjualan (X) memiliki dampak positif dan berarti terhadap tingkat motivasi karyawan (Y) di Optik Sejahtera, terbukti benar. Adapun pengaruh yang dimiliki bonus penjualan yakni sebesar 53,2% terhadap motivasi kerja karyawan , dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari hasil didapat, menunjukan bahwa kebijakan yang diterapkan di Optik Sejahtera khususnya pada cabang Jl. Kisamaun ini adalah tepat. Karena dengan adanya penerapan ini dapat mendorong motivasi kerja pada karyawan yang dimiliki. Tentunya hal ini dapat dijadikan contoh untuk pengembangan pada usaha Optik lainnya.

B. Saran

1. Kepada Optik Sejahtera agar menjaga untuk terus mengawasi sistem pemberian bonus penjualan kepada karyawan sesuai dengan tingkat motivasi kerja mereka. Memastikan yang mereka terima sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
2. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian serupa agar lebih mengembangkan kerangka konsep dan teori serta menggunakan variabel yang belum pernah digunakan sebelumnya. Variabel yang sekiranya menjadi tolak ukur dalam mempengaruhi motivasi karyawan dalam bentuk usaha lain.
3. Bagi institusi akademi Refraksi “Leprindo”, dari hasil penelitian ini agar menjadi salah satu sumber referensi serta kajian mengenai Pengaruh Bonus Penjualan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Optik Sejahtera bagi penelitian yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan..*
- Chandrarin, G. (2017). *Metode Riset Akuntansi: Pendekatan Kuantitatif*.
- Dewi Sadiyah, D. (2015). *Metode Penelitian Dakwah Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*.
- Gallup (2023). *Gallup's Employee Engagement Survey: Ask the Right Questions With the Q12® Survey*. (gallup.com, diakses 28 Oktober 2023)
- Mustofa, A. (2013). *Uji Hipotesis Statistik*. Gapura Publishing. com.
- Nugroho, A. D. (2015). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja karyawan PT Business Training and Empowering Management Surabaya. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 4(2), 4-14.
- Rosdianto, H. (2017). *Pengaruh Model Generative Learning Terhadap Hasil Belajar Ranah Kognitif Siswa Pada Materi Hukum Newton*. Jurnal Pendidikan Fisika dan Keilmuan (JPFK), 3(2), 66-69.
- Rosdianto, H. (2017). *Pengaruh Model Generative Learning Terhadap Hasil Belajar Ranah Kognitif Siswa Pada Materi Hukum Newton*. Jurnal Pendidikan Fisika dan Keilmuan (JPFK), 3(2), 66-69.
- Suak, R., Adolfina, A., & Uhing, Y. (2017). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 5(2).
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia. Kencana*.

- Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. (2015). *Penilaian kinerja, Reward, dan Punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero) cabang pemasaran suluttenggo*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 3(2).
- Wartono, T. (2017). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 4(2), 41-55.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Kuesioner Penelitian “Pengaruh Bonus Penjualan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Optik Sejahtera”

*Isilah dan centang jawaban pada tempat yang telah disediakan

Nama :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ <20 Tahun ☐ 20-25 Tahun ☐ >40 Tahun
☐ 26-30 Tahun ☐ 31-40 Tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ SMP ☐ SMA ☐ SMK
☐ D3 (Diploma) ☐ S1 (Sarjana)

Cabang Asal : ☐ Pasar Anyar ☐ Supermal ☐ Modernland
☐ Mall Metropolis ☐ ITC BSD ☐ Tangcity
☐ Laras Tj. Duren

Jabatan : ☐ RO ☐ AsRO ☐ Frontliner ☐

Lama Bekerja : ☐ <1 Tahun ☐ 1-3 Tahun ☐ >3 Tahun

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1	Bonus yang diberikan oleh Optik tempat bekerja membantu dalam memenuhi kebutuhan					
2	Optik memberikan Bonus yang adil dan Transparan					
3	Bonus yang diberikan sesuai dengan harapan saya					

Keterangan : SS : Sangat Setuju
TS : Tidak Setuju

S : Setuju N : Normal
STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Jawaban responden				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya berhasil melaksanakan tugas-tugas saya dengan baik.					
2	Saya aktif mencari alternatif atau inisiatif baru untuk meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan saya.					
3	Saya menunjukkan dedikasi yang kuat terhadap misi Optik dan tanggung jawab pekerjaan saya.					
4	Saya mematuhi komitmen terkait kehadiran, jarang absen, atau terlambat					
5	Saya secara konsisten menerapkan pemikiran kreatif dalam pekerjaan dan berusaha untuk menemukan solusi unik untuk masalah pekerjaan.					
6	Saya memiliki minat yang kuat terhadap pekerjaan saya, bahkan di luar jam kerja rutin					
7	Saya aktif berkontribusi dalam kolaborasi tim dan berusaha mencapai target bersama.					
8	Pekerjaan saya penting bagi optik, masyarakat dan saya pribadi.					
9	Saya memiliki komitmen atas pekerjaan yang saya lakukan					
10	Saya memiliki kemampuan yang kuat untuk mengatasi permasalahan yang mungkin muncul dalam pekerjaan saya.					
11	Saya mampu mencapai target yang telah ditentukan Optik					
12	Saya aktif dalam mencari kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan dalam perjalanan karir saya.					
13	Saya merupakan inspirasi bagi teman kerja di optik tempat saya bekerja					

Keterangan : **SS** : Sangat Setuju
TS : Tidak Setuju

S : Setuju

N : Normal

STS : Sangat Tidak Setuju

Lampiran 2. Kuesioner Google Form

10/4/23, 4:13 AM

Kuesioner Penelitian Pengaruh Bonus terhadap Motivasi Kerja Karyawan Optik Sejahtera

Kuesioner Penelitian Pengaruh Bonus terhadap Motivasi Kerja Karyawan Optik Sejahtera

Saya adalah mahasiswa semester akhir jurusan Refraksi Optisi Akademi Refraksi Optisi Leprindo Jakarta. Saat ini, saya sedang menjalankan penelitian untuk menyelesaikan laporan akhir. Untuk itu, saya mengundang Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi kuesioner dengan sejujurnya. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, oleh karena itu, saya sangat menghargai jawaban yang sejujurnya. Terima kasih atas partisipasinya.

Isilah identitas diri dan pilih jawaban yang sesuai dengan identitas Anda pada kolom yang telah disediakan.

** Menunjukkan pertanyaan yang wajib diisi*

1. Nama *

2. Jenis Kelamin *

Centang semua yang sesuai.

- ☐ Laki-laki
☐ Perempuan

3. Usia *

Centang semua yang sesuai.

- ☐ <20 Tahun
☐ 20-25 Tahun
☐ 26-30 Tahun
☐ 31-40 Tahun
☐ >40 Tahun

Lampiran 3. Tabulasi Data Kuesioner

[illegible]

Lampiran 4. Dokumentasi





Lampiran 5. Hasil Turnitin

Pengaruh Bonus Penjualan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Optik Sejahtera

ORIGINALITY REPORT

28%	27%	17%	15%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
2	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
3	repository.unibos.ac.id Internet Source	1%
4	Submitted to Trisakti University Student Paper	1%
5	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
6	repository.stei.ac.id Internet Source	1%
7	123dok.com Internet Source	1%
8	docslib.org Internet Source	1%
9	repository.ub.ac.id Internet Source	1%

10	core.ac.uk Internet Source	<1%
11	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1%
12	id.scribd.com Internet Source	<1%
13	ejurnal-unespadang.ac.id Internet Source	<1%
14	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1%
15	eprints.umpo.ac.id Internet Source	<1%

Lampiran 6. Surat Izin Penelitian



AKADEMI REFRAKSI OPTISI LEPRINDO

TERAKREDITASI "B" LAM-PTKes (0758/LAM-PTKes/Akr/Dip/XII/2019)

KAMPUS : Jl. Ciputat Molek Selatan Blok F No. 1C, Ciputat 15419

Telepon/Fax : (021) 742 2300, email : admisi@aroleprindo.ac.id / aro.leprindo@gmail.com

website : www.aroleprindo.ac.id

Nomor : 372/SPm/Leprindo/XI/2023
Perihal : **Surat Izin Penelitian**

Jakarta, 29 September 2023

Kepada Yth.
Pimpinan Optik Sejahtera
Di tempat

Sehubungan sedang dilaksanakannya penelitian untuk menyusun Tugas Akhir di Akademi Refraksi Optisi Leprindo Jakarta, dengan ini kami mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat menerima mahasiswa kami:

Nama : Andryansyah Saputra
NIM : 20068
Program Studi : Optometri

Untuk mendapatkan dukungan produk dari instansi yang Bapak/Ibu pimpin, guna penyusunan Tugas Akhir mahasiswa tersebut di atas dengan judul **"PENGARUH BONUS TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN OPTIK SEJAHTERA"**.

Pelaksanaan penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa kami disesuaikan dengan jadwal yang ditentukan oleh instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat permohonan ini, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Direktur

ARO Leprindo Jakarta,



Dian Leila Sari, A.Md.RO., S.Pd.M.Kes
NIDN. 0319126402

Tembusan:
1. Arsip