

**PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA SALES PEOPLE PADA JARINGAN DEALER PT. ASTRA HONDA MOTOR DI PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT**

**Musyafa Rois, Tin Agustina, Yunus Handoko**

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Email: [musyafa.rois@gmail.com](mailto:musyafa.rois@gmail.com)

**Abstrak:**

Pertumbuhan ekonomi Indonesia didukung oleh beberapa sektor, salah satunya adalah sektor manufaktur. Sektor manufaktur memberikan kontribusi sebesar 16,77 persen terhadap pertumbuhan ekonomi nasional pada kuartal pertama tahun 2023. Menurut Indeks Persaingan Usaha 2022 di Indonesia, skor Indonesia adalah 4,87 dalam skala 7, yang mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Kenaikan angka indeks persaingan usaha mencerminkan kebutuhan perusahaan untuk dapat mengoptimalkan sumber daya dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan sangat mempengaruhi kualitas produk dan layanan yang dihasilkan. Dengan kebutuhan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, perbaikan kinerja karyawan juga diperlukan agar perusahaan mampu mempertahankan eksistensi bisnis dan mendorong kemajuan perusahaan yang lebih baik. Perusahaan yang mampu mendorong kinerja karyawan cenderung memiliki produk dan layanan berkualitas lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan harus mendorong kinerja karyawan mereka agar dapat bersaing dengan kondisi pasar yang selalu berubah dari waktu ke waktu. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja para penjual di jaringan dealer PT. Astra Honda Motor di Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 90 orang penjual, metode pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner online dengan formulir Google. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis uji-t dan uji-F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh positif sebagian dan simultan terhadap kinerja para penjual di jaringan dealer PT. Astra Honda Motor di provinsi NTB.

**Kata Kunci:** Motivasi, Pelatihan, Lingkungan kerja non-fisik, Kinerja.

**Abstract:**

*Indonesia's economic growth is supported by several sectors, one of which is the manufacturing sector. The manufacturing sector contributed 16.77 percent to national economic growth in the first quarter of 2023. According to the 2022 business competition*

*index in Indonesia, Indonesia's score is 4.87 on a scale of 7, which has increased from previous years. The increase in the business competition index number illustrates the company's need to be able to optimize its resources and increase company productivity. In a company, employee performance greatly affects the quality of the products and services produced. With the need to increase company productivity, employee performance improvement is also needed so that companies are able to maintain business existence and encourage better company progress. Companies that are able to encourage the performance of their employees tend to have better quality products and services. Therefore, companies must encourage the performance of their employees in order to compete with changing market conditions from time to time. This study aims to determine the effect of motivation, training and non-physical work environment on the performance of sales people at the dealer network of PT. Astra Honda Motor in the province of West Nusa Tenggara (NTB). This research is a quantitative research with a sample of 90 sales people, the data collection method was carried out using an online questionnaire with a Google form. The analysis technique used in this study is multiple linear regression with hypothesis testing t-test and F-test. The results showed that motivation, training and the non-physical work environment had a partial and simultaneous positive effect on the performance of sales people at the dealer network of PT. Astra Honda Motor in the province of NTB.*

**Keyword:** Motivation, Training, Non-physical work environment, Performance.

## **PENDAHULUAN**

---

Pertumbuhan ekonomi Indonesia ditopang oleh beberapa sektor salah satu dari sektor adalah sektor manufaktur. Sektor manufaktur berkontribusi 16,77 persen terhadap pertumbuhan ekonomi nasional triwulan I-2023. Industri alat angkutan atau industri otomotif merupakan salah satu sektor yang memberikan dampak dalam perekonomian Indonesia. Saat ini, industri otomotif di Indonesia terus bertumbuh dan menjadi salah satu sektor yang menjanjikan untuk masa depan dengan total kapasitas produksi kendaraan roda dua dan tiga di Indonesia mencapai 9,53 juta unit per tahun (Sumber : Data kemenperin 2021)

Menurut angka indeks persaingan usaha di Indonesia 2022 nilai Indonesia adalah 4,87 dari skala 7. Naik dari tahun-tahun sebelumnya. Peningkatan angka indeks persaingan usaha tersebut menggambarkan kebutuhan perusahaan agar mampu mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Dalam sebuah bisnis, kinerja karyawan sangat mempengaruhi kualitas produk dan layanan yang dihasilkan. Dengan mendorong kinerja karyawan diharapkan mampu mempertahankan eksistensi bisnis serta mendorong kemajuan perusahaan lebih baik lagi. Perusahaan yang mampu mempertahankan bahkan mendorong kinerja karyawannya cenderung memiliki kualitas produk dan layanan yang lebih baik. Oleh karena itu,

perusahaan harus mendorong kinerja karwayannya agar dapat bersaing dengan perubahan kondisi pasar dari waktu ke waktu. Kinerja adalah istilah yang berasal dari kata prestasi kerja atau kinerja aktual, yaitu (prestasi profesional atau prestasi nyata yang dicapai seseorang), kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang dihasilkan oleh seorang karyawan per satuan waktu (Kusuma & Ardana, 2014; Mangkunegara, 2015). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi kinerja bisnis, termasuk kualitas layanan yang diberikan. Strategi kenaikan jabatan merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan (Pramulaso, 2020; Widodo, 2014).

Penelitian ini dilakukan pada jaringan PT. Astra Honda Motor (AHM). Alasannya adalah karena PT. AHM adalah agen tunggal pemegang merek (ATPM) sepeda motor honda di Indonesia. PT AHM menjadi pemimpin pasar sepeda motor di Indonesia dengan market share 75,5% (Sumber : Data Asosiasi Industri Sepeda-motor Indonesia 2022). Artinya PT. AHM memberikan kontribusi besar terhadap industri otomotif khususnya kendaraan sepeda motor di Indonesia.

PT. AHM memiliki standar pelayanan yang dijalankan pada seluruh jaringan dealer di Indonesia, standar pelayanan tersebut menjadi salah satu poin penilaian kualitas dealer di jaringan PT. AHM. Berdasarkan nilai Audit yang dilakukan secara nasional pada semester 2 2022, Jaringan Dealer PT. AHM wilayah provinsi Nusa Tenggara Barat mendapatkan nilai 0,9 poin (skala 10) lebih rendah dari standar nilai yang ditetapkan secara nasional. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan pada jaringan PT. AHM wilayah provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB). Menurut data pertumbuhan ekonomi provinsi Nusa Tenggara Barat Triwulan IV-2022 dengan Triwulan IV-2021 (y-on-y) mengalami pertumbuhan sebesar 7,04 persen. Dengan pertumbuhan yang ada, perusahaan mendorong seluruh dealer di jaringan PT. AHM agar mampu meningkatkan kualitas layanannya dan menyerap potensi market yang ada.

Dalam standar pelayanan yang dijalankan, terdapat elemen proses, people dan premises. Dalam hasil audit layanan yang dijalankanSubjek penelitian ini adalah elemen people yaitu garda terdepan layanan pada jaringan dealer PT.Astra Honda motor yang disebut *frontline people honda* (FLP). FLP adalah garda terdepan yang berinteraksi dengan konsumen di jaringan dealer PT. AHM. *Frontline people* honda didominasi oleh jabatan *Sales people*.

Berdasarkan internal assessment yang dilakukan kepada *Sales people*, digali alasan apa yang menyebabkan *sales people* tidak menjalankan standar layanan yang ada. Berdasarkan hasil assessment tersebut, motivasi menjadi top bottom five alasan *sales people* tidak menjalankan standar layanan yang ada.

Selain itu, terdapat fenomena yang menjadi perhatian dari angka keterisian kelas pada pelatihan *sales people*, dari 25 peserta yang diundang rata-rata peserta yang hadir adalah 20 orang. Hal tersebut karena *sales people* menunda-nunda pelatihan yang diberikan karena alasan mengejar target penjualan maupun mengikuti event pameran dealer.

Pada proses menjaga kualitas layanan di dealer, terdapat skema pengembangan di internal dealer. Hal tersebut meliputi dukungan bagi *sales people* dalam memberikan pelayanan yang baik dan sesuai standar. Dalam implementasinya, peran pimpinan dalam mendampingi *sales people* sangat besar. Dukungan lainnya, seperti komunikasi antar *sales people*, keterbukaan antar pimpinan dan *sales people* menjadi factor lingkungan kerja non fisik yang mendukung *sales people* memberikan kualitas pelayanan yang baik dan sesuai standar. Dengan nilai audit pada semester 2 2022, aspek dukungan lingkungan kerja non fisik ini menjadi perhatian karena mempengaruhi angka turn over *sales people* di dealer. Angka turn over *sales people* meningkat 2% dari tahun 2021, salah satu *top bottom three* adalah karena lingkungan kerja non fisik.

Dengan kontribusi besarnya terhadap industri manufaktur dan memimpin pasar sepeda motor di Indonesia, perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja sumber dayanya dalam memberikan kualitas layanan yang baik dalam hal ini *sales people*, adapun faktor yang diteliti dalam penelitian ini yaitu : motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja non fisik. Pemilihan faktor tersebut didasari alasan di atas.

Definisi motivasi menurut *Human Resource Management Society* (2010), Motivasi secara umum diartikan sebagai kekuatan psikologis yang menentukan tingkat usaha dan ketekunan dalam menghadapi rintangan. Motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan seseorang melakukan tindakan dan melanjutkannya. Motivasi memiliki peran untuk mengembangkan dan mengintensifkan keinginan setiap anggota organisasi untuk bekerja efektif dan efisien dalam jabatannya. Mills (2007) mengemukakan bahwa Motivasi karyawan adalah tingkat energi, komitmen, dan kreativitas yang diberikan karyawan perusahaan dalam pekerjaannya. Menurutnya, di dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, menemukan cara untuk memotivasi karyawan telah menjadi perhatian banyak manajer. Bahkan, sejumlah teori dan metode motivasi karyawan yang berbeda telah muncul, mulai dari insentif moneter hingga peningkatan keterlibatan dan pemberdayaan (Mills, 2007). PT. AHM memiliki program Kontes Layanan Honda Nasional (KLHN) yang menjadi sarana memotivasi *Sales people* untuk memberikan layanan terbaik kepada seluruh konsumen sepeda motor honda. Pada pelaksanaannya program apresiasi dan motivasi di level nasional ini mendorong seluruh elemen dari entitas main dealer hingga dealer untuk mendorong dan menjaga motivasi *Sales people* yang ada di jaringannya. Selain itu, terdapat

program-program lain yang dilakukan oleh Main Dealer dan Dealer untuk menjaga dan meningkatkan motivasi *sales people*.

Dengan adanya motivasi pada diri *Sales people*, perlu adanya dukungan dari perusahaan agar *Sales people* dapat menjalankan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, salah satunya adalah program pelatihan. Pelatihan didefinisikan sebagai proses yang efisien untuk mendapatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perilaku yang diharapkan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan (Gomez-Mejia, 2007). Pelatihan membantu karyawan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan atau membantu karyawan untuk meningkatkan produktifitas mereka. Pelatihan tidak hanya mengembangkan kemampuan karyawan tetapi juga menumbuhkan kemampuan berpikir dan kreatif untuk mengambil keputusan lebih cepat dan efisien. (David, 2006). PT. AHM memiliki rangkaian pelatihan bagi *Sales people* di jaringan dealernya, mulai dari orientasi, cara melayani, cara menjual, cara berkomunikasi dan lain sebagainya. Dengan adanya dukungan program pelatihan ini diharapkan *Sales people* mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik serta memberikan kepuasan kepada konsumen-konsumennya.

Setelah membahas dukungan internal, perlu juga membahas dukungan eksternal dalam memastikan *Sales people* menjalankan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, dukungan eksternal yang diambil pada penelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik. Menurut Robbins & Coutler (2011), Lingkungan adalah faktor atau kekuatan eksternal yang dapat mempengaruhi operasi organisasi. Lingkungan kerja merupakan tempat berkumpulnya tim yang di dalamnya terdapat banyak sarana pendukung untuk mencapai tujuan yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan. (Sedarmayanti, 2013: 23). Sehingga dengan dukungan eksternal yang baik mampu mendorong kinerja karyawan untuk memenuhi tugas dan kewajibannya. PT AHM memiliki *stakeholder* Main Dealer dan Dealer. Setiap Main Dealer memiliki kebijakannya masing-masing dalam dukungan terhadap lingkungan kerja non fisik di jaringan dealernya, baik dari budaya kerja, struktur organisasi hingga pendampingan atasan.

Program motivasi di lakukan oleh PT. AHM, Main Dealer dan Dealer untuk *Sales people* di jaringan dealer seluruh Indonesia setiap tahunnya. Muncul pertanyaan apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja *Sales people*?. Selain itu, apakah dengan dukungan pelatihan yang diberikan oleh PT. AHM juga berpengaruh terhadap kinerja *Sales people*? Menurut Asriani, Pebriada Saputri, Devia Lorensa, Tetra Hidayati (2020), motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut juga didukung dengan penelitian yang dilakukan Ranasari Bimanti Esthi (2021) yang menyatakan pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pertanyaan selanjutnya, apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja *Sales people*? Terdapat perbedaan dari penilaian Yuan Badrianto & Muhamad Ekhsan (2019) dan Fatimah Pohan

(2020) yang menyatakan *Work environment* secara parsial dan simultan tidak berpengaruh terhadap *employee performance*. Hal tersebut berlawanan dengan hasil penelitian Guruh Dwi Pratama (2020) yang menyatakan bahwa *Motivation* dan *Work environment* secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap *employee performance*.

Karena belum adanya penelitian yang mengelaborasi ketiga variable di atas dalam sebuah penelitian, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja *Sales people* pada jaringan dealer PT. AHM di Provinsi NTB. Dengan mengetahui hubungan dan variable yang lebih dominan, dapat menjadi perhatian perusahaan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja *Sales people*. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan untuk menjaga serta meningkatkan kinerja *Sales people* untuk mencapai tujuan perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

---

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif melalui pendekatan kuantitatif. Menurut Sofariyah (2020), tujuan penelitian deskriptif adalah menggunakan angka untuk menjelaskan fenomena yang terjadi dalam suatu kelompok. Penelitian ini juga termasuk explanatory research yang artinya penelitian ini menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti dan pengaruh antar variabel (Sugiyono, 2016). Dalam metode pengumpulan data, kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi tentang setiap variabel dengan indikatornya. Indikator-indikator ini diwakili oleh pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Pada penelitian sebelumnya dengan 3 variabel X dan 1 variabel Y, metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Penelitian ini dilakukan pada jaringan dealer PT. Astra Honda Motor di Provinsi Nusa Tenggara Barat. Populasi dasar penelitian ini adalah *Sales people* jaringan dealer PT pada Mei 2023. Astra Honda Motor di Provinsi Nusa Tenggara Barat. Semua *Sales people* memiliki peluang yang sama untuk mendapatkan sampel. Oleh karena itu, teknik pengambilan sampel yang dipilih adalah Simple Random Sampling. Total populasi sebanyak 652 orang. Sampel diambil menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 90% dengan alasan penelitian ini tidak menyangkut kepada keselamatan dan nyawa manusia.

Dalam penelitian ini, survei online dengan Google Form digunakan untuk pengumpulan data (Sutrisno, 2012). Pertanyaan kuesioner disesuaikan dengan indikator dan juga definisi operasional. Setiap pertanyaan menggunakan skala Likert sebagai jawabannya. Pada penelitian ini dilakukan konversi skala Likert dari skala 5 menjadi skala 4. Alasan perubahan skala adalah peneliti ingin mengeliminasi jawaban yang responden lebih cenderung memberikan jawaban netral atau meragukan. Kecenderungan memberikan

jawaban yang netral atau meragukan dikhawatirkan akan mengurangi kandungan informasi responden. Kecenderungan jawaban dapat diprioritaskan pada empat skala, baik setuju maupun tidak setuju.

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini dan menemukan hubungan antar variabel, diperlukan beberapa uji statistik, antara lain analisis data kuesioner, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis uji determinasi, uji parsial, dan uji simultan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif Kuesioner

Tujuan analisis statistik deskriptif kuesioner adalah guna memberikan gambaran mengenai data pada masing-masing variabel penelitian yang digunakan. Terdapat beberapa nilai yang digunakan yakni nilai minimum, maksimum, dan mean. Secara khusus akan digunakan adalah nilai rata-rata untuk setiap variabel yang diteliti (Ghozali, 2018) yang akan dikategorikan ke dalam masing-masing kriteria. Berikut ini diberikan hasil analisis deskriptif pada masing-masing variabel.

**Tabel 1 Statistik jawaban responden**

Variabel	Min	Max	Mean	Std. Dev	Kriteria
Motivasi (X1)	2,420	4,000	3,400	0,426	Tinggi
Pelatihan (X2)	2,750	4,000	3,337	0,426	Tinggi
Lingkungan Kerja (X3)	2,330	4,000	3,323	0,461	Tinggi
Kinerja (Y)	2,420	4,000	3,366	0,450	Tinggi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Aktual 2023

Rata-rata (mean) data yang diterima responden adalah tinggi badan =  $3 < \text{rata-rata} \leq 4$ , rata-rata =  $2 <$ ; rata-rata  $\leq 3$  dan rendah =  $1 <$ ; Jika nilai rata-rata  $\leq 2$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja, materi pelatihan, metode pelatihan dan kompetensi pedagogik semuanya memiliki nilai rata-rata yang tinggi.

### Analisis Deskriptif Variabel Motivasi

Pada indikator dorongan mencapai tujuan, dari data yang ada 96,1% (total persentase setuju dan sangat setuju) responden menyatakan memiliki mendorong runtuk mencapai tujuannya. Terdapat responden yang mengisi TS dan STS, peneliti melakukan penggalan responden yang memberikan nilai TS dan STS. Diketahui pada poin 1 'Saya selalu berusaha semaksimal mungkin dan fokus pada petunjuk atasan saya dalam melaksanakan tugas, sehingga hasilnya sangat positif dan optimal' responden mengisi TS dan STS dikarenakan

tuntutan target dan pengurusan administrasi yang menumpuk membuat responden sulit untuk fokus dalam satu pekerjaannya. Untuk poin 2 'Saya selalu bekerja penuh pertimbangan agar pekerjaan selesai sesuai tujuan' responden menjawab TS dan STS karena jadwal pekerjaan *sales people* yang dinamis, kadang melakukan canvassing, promo di social media, menemui konsumen dan lain sebagainya, hal tersebut membuat perhitungan waktu dalam penyelesaian pekerjaan bergeser. Adapun untuk poin 3 'Apabila saya menemui masalah dalam bekerja saya tidak ragu untuk bertanya keatasan ataupun rekan kerja supaya hasilnya memuaskan' responden menjawab TS dan STS dikarenakan pekerjaan *sales people* yang kadang kelapangan dan bekerja secara terpisah pada areannya masing-masing menyebabkan responden seringkali menemukan masalah dilapangan dan butuh waktu untuk menghubungi atasan atau rekan kerja di jam sibuk. Selain itu untuk poin 4 'Saya selalu mendapat dorongan dari atasan maupun rekan kerja supaya bersemangat ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja' responden menjawab TS dan STS karena adanya persaingan sesama *sales people* sehingga tidak semua *sales people* merasa rekan kerjanya mendorong dia untuk mencapai kesuksesan, hal ini wajar karena setiap *sales people* memiliki kondisi penjualan dan kinerjanya masing-masing.

Pada indikator semangat kerja, dari data yang ada 93,4% (total persentase setuju dan sangat setuju) responden menyatakan memiliki semangat kerja yang besar. Terdapat responden yang menjawab TS dan STS, pada poin 5 'Saya selalu bersemangat seperti yang dicontohkan atasan saya dan rekan kerja saya dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik agar saya menjadi karyawan yang berprestasi' responden mengisi TS dan STS karena *sales people* belum mengenal baik atasan dan rekan kerjanya. Bagi mereka yang bekerja < 1 tahun ini merupakan hal yang wajar karena belum mengenal baik dan mengambil contoh dari atasan serta rekan kerjanya. Pada poin 6 'Saya bersemangat ingin mengetahui bagaimana saya berkembang ketika saya menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan' responden menjawab TS dan STS karena *sales people* merasa pekerjaannya tidak habis-habis. Hal ini wajar dialami oleh *sales people* yang beban kerjanya diatas rata-rata. Di satu sisi leader ingin memberikan tantangan kepada *sales people*, disatu sisi *sales people* merasa beban kerja yang diberikan tidak pernah habis. Hal ini merupakan hal yang wajar, diperlukan komunikasi yang baik antara leader dengan *sales people* terkait pemberian tantangan.

Pada indikator inisiatif, dari data terdapat 98,5% (total persentase setuju dan sangat setuju) responden merasa memiliki inisiatif dan rasa tanggung jawab. Terdapat responden yang mengisi TS dan STS, pada poin 7 'Saya selalu berinisiatif dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaan agar saya dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang lebih mudah' responden menjawab TS dan STS karena kondisi *sales people* saat mengisi kuesioner agak tertekan dengan pekerjaaa. Tekanan tersebut membuat *sales people* sulit untuk berpikir untuk melakukan inisiatif. Hal ini wajar, diperlukan pelatihan pengelolaan diri



dalam menghadapi tekanan. Pada poin 8 'Saya melakukan inisiatif dalam bekerja agar lebih menarik konsumen' responden menjawab TS dan STS dikarenakan seringnya penolakan yang mereka hadapi ketika menawarkan produk kepada konsumen. Penolakan tersebut membuat *sales people* malas untuk berusaha lebih keras untuk menarik konsumen. Pada poin 9 'Saya selalu membuat hal-hal baru atau melakukan inovasi dalam bekerja' responden menjawab TS dan STS alasannya seperti pada poin 7, adanya tekanan kerja membuat *sales people* sulit untuk berinovasi, dikarenakan waktunya habis untuk mengerjakan aktivitas operasional.

Pada indikator tanggung jawab, dari data yang ada 95,1% (total persentase setuju dan sangat setuju) responden merasa memiliki tanggung jawab dalam bekerja. Namun terdapat responden ada yang mengisi TS dan STS. Pada poin 10 'Saya bersedia dan bertanggung jawab apabila diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja' responden menjawab TS dan STS karena punya aktivitas bersama keluarga diluar jam kerja, hal ini wajar karena *sales people* mengatur aktivitasnya agar tetap seimbang. Pada poin 11 'Keluhan dari konsumen menjadi tanggung jawab saya untuk cepat menyelesaikannya' responden menjawab TS dan STS karena tidak seluruh keluhan dapat ditangani oleh *sales people*, terdapat keluhan-keluhan pada bagian yang bukan ranahnya *sales people*. Pada poin 12 'Saya bertanggung jawab atas kenyamanan konsumen' responde menjawab TS dan STS alasannya serupa dengan poin 11, kenyamanan konsumen melibatkan peran berbagai jabatan, tidak hanya *sales people*.

#### **Analisi Deskriptif Variabel Pelatihan**

Pada indikator reaksi dari pelatihan, dari data yang ada 96,6% (total setuju dan sangat setuju) memberikan reaksi positif terhadap pelatihan kerja yang pernah diikuti. Namun terdapat responden yang mengisi TS dan STS. Pada poin 13 'Saya mendapatkan sesuatu yang saya butuhkan dari pelatihan kerja' responden menjawab TS dan STS dikarenakan ekspektasi mereka terhadap pelatihan yang terlalu tinggi dan tidak menemukan apa yang mereka cari di dalam pelatihan. Pada poin 14 'Saya mendapatkan sesuatu yang saya butuhkan dari pelatihan kerja' responden menjawab TS dan STS dikarenakan alasan yang serupa dengan poin 13, mereka tidak menemukan apa yang mereka butuhkan. Hal ini wajar karena proses pelatihan di PT.Astra Honda Motor berjenjang menyesuaikan masa kerja. Responden yang mengisi TS dan STS kemungkinan adalah *sales people* baru, yang memiliki usia kerja < 1 tahun. Pada poin 15 'Saya mendapat panduan yang baik dari trainer selama pelatihan kerja' hanya 1 orang menjawab STS, alasannya karena rangkaian proses pelatihan sudah memadukan online dan offline, responden bersangkutan kemungkinan terlewat informasi pada sesi online. Hal ini wajar dikarenakan pelatihan online level focus peserta rendah. Terlebih jika di lakukan bersamaan dengan aktivitas lain. Pada poin 16, Trainer atau instruktur yang mengajari saya selama pelatihan kerja memiliki kualitas yang baik' responden yang mengisi STS hanya 1, alasannya responden tidak menyukai proses pelatihan

secara online dan memiliki kendala jaringan ketika pelatihan obline. Permasalahan jaringan perlu diselesaikan agar kedepannya pelatihan online dapat dinikmati oleh *sales people*.

Pada indikator hasil pembelajaran, dari data yang ada 96,7 % (total persentase setuju dan sangat setuju) responden menyatakan pelatihan yang mereka ikuti meningkatkan pengetahuan. Terdapat responden yang menjawab TS dan STS, pada poin 17 'Setelah mengikuti pelatihan kerja, saya lebih bisa mengerti dan menangani permasalahan dengan baik' responden yang menjawab TS dan STS sulit memahami materi pada bagian dasar penyelesaian masalah. Hal ini wajar karena daya serap *sales people* terhadap materi pelatihan berbeda-beda. Pada poin 18 'Saya bisa bekerja secara mandiri setelah mengikuti pelatihan kerja' responden menjawab TS dan STS karena mengalami kesulitan pada sesi roleplay, antara *sales people* tidak memperhatikan atau tidak mengetahui langkah-langkah yang standar seperti apa. Hal ini wajar karena beberapa materi disampaikan melalui kelas online maupun bahan bacaan sebelum mengikuti pelatihan. Pada poin 19 'Pelatihan kerja memudahkan saya dalam memakai dan mengaplikasikan teknologi dan peralatan baru di perusahaan' responden menjawab TS dan STS memiliki hubungan dengan poin 19, level daya serap dan focus ketika proses roleplay rendah, sehingga pemahaman bagaimana cara atau prosedur yang benar belum dipahami sepenuhnya.

Pada indikator perubahan perilaku, dari data yang ada 96,7% (total persentase setuju dan tidak setuju) responden menyatakan bahwa pelatihan memberikan dampak terhadap perubahan perilaku ke arah positif. Selain itu terdapat responden yang memberikan penilaian TS dan STS, Pada poin 20 'Pelatihan kerja mengarahkan saya menuju sikap yang positif' responden yang mengisi TS dan STS merasa bahwa pelatihan merupakan pembekalan pengetahuan, sehingga tidak diimplementasikan. Hal ini wajar karena banyak faktor internal yang membuat *sales people* mau mengimplementasikan apa yang didapatinya ataupun tidak. Pada poin 21 'Pelatihan kerja meningkatkan akurasi, ketelitian dan kehandalan saya dalam bekerja' responden mengisi TS dan STS dikarenakan *sales people* sulit focus dan tingkat ketelitiannya memang tidak baik sedari dulu. Hal ini merupakan pola pikir yang wajar dan dapat dijadikan masukan agar kedepannya proses administrative dibuat sesimple mungkin.

#### **Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik**

Pada indikator rasa aman, dari data yang ada 95,6 % (total persentase setuju dan sangat setuju) menyatakan bahwa lingkungan dealer menciptakan rasa aman bagi *sales people* saat bekerja. Namun terdapat responden yang juga mengisi TS dan STS, peneliti mencoba menggali alasan responden mengisi TS dan STS. Pada poin 25 'Saya merasa adanya rasa aman yang diberikan oleh perusahaan' responden yang memberikan TS dan STS belum pernah mendapatkan pengalaman keterlibatan perusahaan terhadap masalah yang dihadapi oleh *sales people*. Hal ini wajar, biasanya dirasakan oleh *sales people* baru. Pada

poin 26 'Saya merasakan kehadiran pimpinan untuk membantu kesulitan saya dalam berbagai masalah yang saya hadapi' responden yang menjawab TS dan STS serupa dengan alasan pada poin 25. Pada poin 27 'Saya mendapat pembelaan dari pimpinan perihal kepentingan karyawan selama masih dalam koridor hukum yang berlaku' responden yang menjawab TS dan STS alasannya dikarenakan mereka tidak pernah terlibat dalam permasalahan yang berhubungan dengan hukum, hal ini wajar karena ada *sales people* yang mengerjakan pekerjaan dengan jujur dan apa adanya. Poin 28 'Saya mendapat perlindungan dari berbagai bentuk ancaman' responden yang menjawab TS dan STS adalah mereka yang belum pernah mendapatkan ancaman dari pihak-pihak manapun sehingga mereka merasa pernyataan tersebut tidak sesuai dengan mereka.

Pada indikator loyalitas dua dimensi (harmonis) dari data yang ada 98,2% (total persentase setuju dan sangat setuju) responden menyatakan bahwa lingkungan dealer memiliki keharmonisan di dalam tim. Selain itu juga terdapat responden yang mengisi TS dan STS, pada poin 29 'Saya menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja' responden mengisi TS dan STS alasannya karena rasa sungkan, ini wajar bagi *sales people* baru. Perlu adanya inisiatif dari rekan kerja untuk membangun komunikasi dengan *sales people* baru tersebut. Pada poin 30 'Saya menjalin komunikasi yang baik dengan atasan' terdapat responden yang menjawab TS dan STS, alasannya *sales people* memandang atasannya memiliki kesibukan dan sulit untuk membangun komunikasi yang intens. Hal ini wajar karena beban kerja yang dimiliki oleh atasan, namun perlu adanya program rutin yang bertujuan membangun komunikasi antara *sales people* dengan atasannya. Pada poin 31 'Saya merasa hubungan antar pekerja dan atasan penuh sifat kekeluargaan' hanya 1 orang yang menjawab TS. Alasannya karena *sales people* belum membangun komunikasi ke seluruh tim dealer dan meningkatkan level kedekatan kepada mereka, hal ini wajar bagi *sales people* baru.

Pada indikator kepuasan karyawan, dari data yang ada 93,9% (total persentase setuju dan sangat setuju) responden menyatakan bahwa lingkungan dealer tempat responden bekerja mendorong kepuasan karyawan dalam bekerja. Terdapat responden yang menjawab TS dan STS, pada poin 32 'Suasana kerja dapat memberikan saya semangat dalam bekerja' responden yang menjawab TS dan STS adalah *flp* yang bekerja sendiri, sehingga dia tidak merasakan suasana kerja bersama timnya. Hal ini wajar karena terdapat orang introvert dan ekstrovert. Pada poin 33 'Saya mendapat perlakuan yang adil dan objektif' responden yang mengisi TS dan STS memiliki kecemburuan terhadap pencapaian rekan kerjanya sehingga memandang perlakuan atasan terhadap rekan kerjanya lebih diistimewakan. Hal ini perlu menjadi catatan, membuat iklim kompetisi boleh hanya saja reward yang diberikan mesti wajar dan di sama ratakan kepada siapapun yang akan mendapatkannya, misal penjualan terbaik dalam bulan tertentu.

### **Analisi Deskriptif Variabel Kinerja**

Pada indikator mengerjakan pekerjaan dengan efektif, dari data yang ada 93,6% (total persentase setuju dan sangat setuju) responden menyatakan mengerjakan pekerjaan secara efektif. Terdapat responden yang mengisi TS dan STS, pada poin 34 'Saya merasa efektif dalam pekerjaan membantu menyelesaikan pekerjaan dengan baik' responden yang menjawab TS dan STS belum menemukan pola bekerja yang sesuai dengan diri mereka. Hal ini menjadi catatan agar atasannya mampu memberikan bimbingan agar *sales people* menemukan ritme dan cara bekerjanya sendiri. Pada poin 35 'Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan saya' responden yang menjawab TS dan STS memiliki kebiasaan menunda sejak lama, mereka memiliki pandangan, akan selesai meskipun ditunda-tunda. Hal ini wajar karena merupakan hal yang biasa dilakukan oleh orang-orang. Pada poin 36 'Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti' responden yang mengisi TS dan STS sudah menjalankan pekerjaan dengan teliti, namun konsistensi ketelitiannya bergantung dengan beban kerja yang dipunya *sales people* pada saat itu. Hal ini menjadi catatan agar adanya *cross check* terkait pemberkasan sehingga membantu *sales people* yang sedang tidak teliti. Pada poin 37 'Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan' responden yang menjawab TS dan STS belum bisa menyelesaikan target sesuai waktu yang ditargetkan, alasannya karena kondisi eksternal maupun internal diri *sales people* itu sendiri, hal tersebut wajar terjadi.

Pada indikator orientasi pada tanggung jawab, dari data yang ada 95% (total persentase setuju dan sangat setuju) menyatakan bahwa *sales people* memiliki orientasi tanggung jawab yang baik. Terdapat responden yang memiliki TS dan STS, pada poin 38 'Saya selalu mengerjakan pekerjaan apapun yang atasan berikan dan menyelesaikannya dengan baik' responden yang memilih TS dan STS belum pernah mendapat pekerjaan tambahan dari atasannya, hal ini wajar bagi *sales people* baru. Pada poin 39 'Saya mendahului pekerjaan-pekerjaan prioritas' responden yang menjawab TS dan STS mengalami kesulitan untuk menentukan prioritas pekerjaan, hal ini menjadi peluang perbaikan agar adanya system yang mampu menentukan skala prioritas sebuah pekerjaan, sehingga *sales people* mengetahui mana yang harus dikerjakan terlebih dahulu dan seterusnya.

Pada indikator menjalankan pekerjaan dengan disiplin, dari data yang ada 97,4% (total setuju dan sangat setuju) menyatakan memiliki kebiasaan disiplin dalam bekerja, terdapat responden yang menjawab TS dan STS. Pada poin 40 'Saya selalu disiplin dalam bekerja' responden menjawab TS dan STS karena melihat rekan kerjanya yang tidak disiplin. Hal ini menjadi perhatian bagaimana disiplin dapat dibudayakan kepada seluruh *sales people* di dealer. Pada poin 41 'Saya tidak pernah meninggalkan kantor tanpa izin dari atasan' responden menjawab TS dan STS karena terkadang ada konsumen yang ingin bertemu secara mendadak dan pimpinan sedang ada kegiatan/rapat. Pada poin 42 'Saya

selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya' responden menjawab TS dan STS karena selalu pulang tidak tepat waktu, terutama *sales people* di lapangan.

Pada indikator memiliki inisiatif dari data yang ada terdapat 97,1% (total setuju dan sangat setuju) *sales people* yang memiliki inisiatif dalam bekerja di dealer. Namun terdapat responden yang menjawab TS dan STS. Pada poin 43 'Saya mampu menangani situasi darurat dalam melaksanakan pekerjaan' responden merasa tidak pernah mengalami darurat, sehingga responden mengisi TS dan STS. Pada poin 44 'a memiliki inisiatif yang berguna membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik' responden yang menjawab TS dan STS merasa pekerjaan *sales people* adalah operasional, sehingga merasa tidak ada yang special dari proses pekerjaannya. Pada poin 45 'Saya berinisiatif membantu pegawai lainnya apabila memerlukan bantuan' responden menjawab TS dan STS karena menunggu rekannya meminta tolong terlebih dahulu, karena khawatir inisiatif membantu di waktu yang salah.

### Uji Instrumen Penelitian

Pada tahapan uji instrument penelitian, dilakukan pemeriksaan validitas dan reliabilitas jawaban responden. Adapun pemeriksaan validitas menggunakan nilai korelasi setiap indikator/pertanyaan terhadap nilai total jawaban disetiap variabel, sedangkan pada pengujian reliabilitas digunakan nilai Cronbach alpha. Berikut ini diberikan hasil pengujian validitas dan reliabilitas pada setiap variabel.

**Tabel 2 Nilai Uji Validitas Variabel Motivasi**

Indikator	Nilai Korelasi	Sig	Keputusan
X1.1	0,625	0,000	Valid
X1.2	0,780	0,000	Valid
X1.3	0,740	0,000	Valid
X1.4	0,701	0,000	Valid
X1.5	0,735	0,000	Valid
X1.6	0,781	0,000	Valid
X1.7	0,739	0,000	Valid
X1.8	0,734	0,000	Valid
X1.9	0,693	0,000	Valid
X1.10	0,673	0,000	Valid
X1.11	0,728	0,000	Valid
X1.12	0,565	0,000	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Aktual 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diatas diperoleh informasi bahwa Pada variabel motivasi keseluruhan instrument telah memenuhi asumsi validitas data oleh karena memiliki nilai

korelasi yang signifikan, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai sig yang secara nyata kurang dari 0,005.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Pada bagian analisis regresi linier berganda diberikan uraian terkait persamaan regresi yang diperoleh dari model regresi kinerja. Berikut ini diberikan tabel hasil analisis regresi dan persamaan yang diperoleh.

**Tabel 3 Nilai Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.261	.241		1.083	.282
Motivasi	.259	.109	.245	2.368	.020
Pelatihan	.386	.107	.365	3.595	.001
Lingkungan kerja non fisik	.282	.095	.289	2.974	.004

Sumber: Hasil Pengolahan Data Aktual 2023

Persamaan regresi berganda untuk pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja dituliskan

$$Y = 0,261 + 0,259X_1 + 0,386X_2 + 0,282X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel Y (Kinerja *Sales people*)

b = Konstanta Variabel X

X<sub>1</sub> = Variabel Motivasi

X<sub>2</sub> = Variabel Pelatihan

X<sub>3</sub> = Variabel Lingkungan kerja non fisik

e = residual

Berdasarkan persamaan regresi berganda, pengaruh motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja dapat dipahami sebagai berikut:

1. Dengan asumsi prediktor lainnya tetap atau tidak meningkat, maka nilai hasil adalah 0,261.
2. Dengan asumsi variabel Motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka variabel Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,259.
3. Dengan asumsi variabel pelatihan meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,386.

4. Dengan asumsi variabel lingkungan kerja non fisik mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka variabel Efisiensi akan mengalami kenaikan sebesar 0,282.

#### Analisis Uji Determinasi

Analisis uji determinasi menguraikan kebaikan model regresi yang diperoleh, Adapun rentang nilainya berkisar antara 0 hingga 1 atau 0% hingga seratus persen. Semakin besar nilai R-Square yang diperoleh maka semakin baik variabel predictor dalam menjelaskan variabel respon. Berikut ini diberikan hasil yang menunjukkan hasil analisis uji determinasi menggunakan R-Square.

**Tabel 4 Nilai Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 <sup>a</sup>	.664	.653	.26544

Sumber: Hasil Pengolahan Data Aktual 2023

Model regresi berganda pengaruh motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja memperoleh nilai R-squared sebesar 0,664 yang berarti variabel predictor yaitu motivasi, penciptaan pelatihan dan lingkungan kerja non fisik mampu untuk menjelaskan pengaruh motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja. variabel umpan balik kinerja sebesar 66,4% sedangkan sisanya sebesar 33,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

#### Uji Parsial t

Uji Parsial t digunakan untuk mengukur keberartian variabel predictor mampu mempengaruhi variabel respon secara individu. Pada pengujian ini, tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Berikut ini diberikan hasil pengujian parsial t

**Tabel 5 Nilai Uji Parsial t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.261	.241		1.083	.282
Motivasi	.259	.109	.245	2.368	.020
Pelatihan	.386	.107	.365	3.595	.001
Lingkungan kerja non fisik	.282	.095	.289	2.974	.004

Sumber: Hasil Pengolahan Data Aktual 2023

### Uji F Simultan

Uji simultan F digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independent atau prediktor mampu menjelaskan secara simultan atau Bersama sama menjelaskan variabel dependen kinerja. Pada pengujian ini, tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Berikut ini diberikan hasil pengujian parsial F

**Tabel 6 Nilai Uji Simultan F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	11.996	3	3.999	56.755	.000 <sup>b</sup>
Residual	6.059	86	.070		
Total	18.055	89			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Aktual 2023

Hasil pengujian simultan F pada model regresi berganda kinerja menunjukkan bahwa diperoleh nilai signifikansi simultan F yang diperoleh sebesar 0,000 artinya secara nyata nilai tersebut lebih kecil dari batas 0,050 serta diperoleh nilai F hitung sebesar 56,755 yang lebih besar dari nilai F tabel 2,711 (Df1=3,Df2=90-3-1=87) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, pelatihan, lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama mampu mempengaruhi kinerja.

### Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja *Sales people*

Persyaratan menjadi seorang sales sepeda motor umumnya tidak mengikat kepada pendidikan, asalkan dapat melakukan penjualan maka mereka dapat diterima. Hal tersebut menjadikan mayoritas sales people adalah SMA, karena tidak diperlukan spesifikasi tinggi dalam teori untuk bekerja.

Responden laki-laki lebih banyak dari perempuan. Sesuai pekerjaannya, *sales people* mayoritas didominasi oleh salesman lapangan. Karena dibutuhkan fisik dan tenaga ketika melakukan penjualan di lapangan, sehingga laki-laki merupakan gender yang paling sesuai. Adapun untuk sales counter di dealer didominasi oleh perempuan, alasannya karena sales di dealer harus memiliki penampilan menarik, sehingga perempuanlah yang paling cocok untuk jabatan tersebut.

Berdasarkan hasil analisis pada pengujian parsial regresi, diperoleh informasi bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Hal tersebut diperoleh karena secara nyata nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,020 dan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan motivasi berpengaruh



terhadap kinerja *sales people* pada jaringan dealer PT. Astra Honda Motor di Provinsi NTB. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Yuan Badrianto & Muhamad Ekhsan (2019), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan secara statistik dipengaruhi oleh motivasi kerja. Adapun beberapa penelitian yang juga mendukung kesimpulan tersebut adalah oleh Guruh Dwi Pratama (2020), Rianasari Bimanti Esthi (2021), Ikhsan Amar Yusan, Sultan Iskandar, Manda HM (2022), Asriani, Devia Lorensa, Pebrida Saputri, Tetra Hidayati (2020), Daniel Cassa Augustinus dan Cindy Febiola Halim (2021), Cicha Fahrina (2022).

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja *Sales people***

Untuk menjadi *sales people* terdapat serangkaian proses seperti magang, dimana mereka di uji dengan target, dan pemenuhan standar lainnya. Banyak *sales people* baru yang tidak lulus pada tahapan ini, selain itu *sales people* senior rata-rata tidak cakap menggunakan teknologi, sehingga posisinya tergantikan oleh *sales people* yang menguasai teknologi. Karenanya usia terbanyak adalah mereka yang lolos proses magang, mampu menjaga performa dan mencapai target, serta mampu mengikuti perkembangan zaman. sehingga wajar lebih dari 50% populasi *sales people* adalah usia 26-35 tahun.

Berdasarkan hasil analisis pada pengujian parsial regresi, diperoleh informasi bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja. Hal tersebut diperoleh karena secara nyata nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,001 dan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,050. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja *sales people* pada jaringan dealer PT. Astra Honda Motor di Provinsi NTB. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Syahrudin, Hermanto, Amalia Kusuma Wardani (2020), yang menyatakan bahwa secara signifikan Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga turut didukung oleh penelitian Jessica Jocom, Linda Lambey, Merinda Pandowo (2017) dan Rianasari Bimanti Esthi (2021) yang memiliki kesimpulan yang serupa.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja *Sales people***

Pimpinan leader banyak mempercayakan pekerjaan kepada sales senior, dan dalam penyebaran kuesioner pimpinan leader mengutamakan sales people senior agar jawaban yang diberikan berbobot. Di lain sisi leader juga menyebarkan link kuesioner di grup-grup yang berisi sales junior, sehingga terdapat ragam masa kerja pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis uji regresi parsial diperoleh informasi bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal ini dicapai karena ternyata nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,040 dan berada di bawah tingkat signifikansi 0,050. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap prestasi kerja staf penjualan di jaringan dealer PT. Astra Honda Motor di provinsi NTB, hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

Fatimah Pohan (2022) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, penelitian lain yang mencapai kesimpulan serupa telah dilakukan oleh Guruh Dwi Pratama (2020), Siti Karlina Hodayati, Badia Parizade, Marlina Widiyanti (2019). Ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi, Pelatihan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja *Sales people***

Berdasarkan hasil analisis uji regresi konkuren diperoleh informasi bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja serta berpengaruh terhadap kinerja staf penjualan. Hal ini dicapai karena pada kondisi praktis, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 dan lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,050. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, pelatihan dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama mempengaruhi kinerja tenaga penjualan di jaringan dealer PT. Mesin Honda Astra di provinsi NTB.

### **KESIMPULAN**

---

Motivasi terbukti signifikan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja *sales people*. Sehingga apabila motivasi karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Pelatihan terbukti signifikan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja *sales people*. Sehingga apabila Pelatihan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Lingkungan kerja non fisik terbukti signifikan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja *sales people*. Sehingga apabila Lingkungan kerja non fisik meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat

Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan kerja non fisik terbukti secara bersama-sama signifikan memberikan pengaruh terhadap kinerja *sales people*.

### **BIBLIOGRAFI**

---

Agustinus, D. C., & Halim, C. F. (2021). The Effect Of Motivation Towards Employee. *Journal Of Accounting & Management Innovation*, 44-56.

Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Asriani, Lorensa, D., Saputri, P., & Hidayati, T. (2020). The Effect Of Compensation And Motivation To Employee Performance. *International Journal Of Economics, Business And Accounting Research (IJEBAAR)*, 166-172.

Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). The Effect Of Work Environment And Motivation On Employee. *Journal Of Reseach In Business, Economics, And Education*, 64-70.

Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Sales People pada Jaringan Dealer PT. Astra Honda Motor di Provinsi Nusa Tenggara Barat

- Bimanthi, R. E. (2021). The Effect Of Training, Discipline, And Motivation On Employee Performance. *FORUM EKONOMI*, 539-544.
- Fahriana, C. (2022). The Influence Of Work Motivation On Employee Performance. *Asian Journal Of Economics And Business Management*, 229-233.
- Febriana, D. (2022). Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics And Business Review)* , 167-179.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hikmah, & Willson, C. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 75-83.
- Jocom, J., Lambey, L., & Pandowo, M. (2017). The Effect Of Job Rotation And Training On Employee Performance. *Jurnal EMBA*, 279-288.
- Jusman, I. A., Iskandar, S., & HM, M. (2022). Effect Of Motivation And Job Satisfaction On Employee,. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 551-556.
- Lestari, Y. E., Bukhori, M., & Fathorrahman. (2020). Pengaruh Shift Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Liku Telaga Gresik. *RELASI Jurnal Ekonomi*, 208-230.
- Lusiana, M. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja PT Tandem Perkasa*. Jakarta: UIN.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Nursanti, A. (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta*. Yogyakarta: UNY.
- Pohan, F. (2022). The Effect Of The Work Environment On Employee. *Jurnal Ilmiah Teunuleh* , 13-20.

Pratama, G. D. (2019). Effect Of Motivation And Work Environment On Employee. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik*, 26-34.

Puspitasari, R. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pajak Pratama Magelang*. Yogyakarta: UNY.

Sofariyah, I. (2020). *Pengaruh Pelatihan Musyawarah Guru Mata Pelajaran Terhadap Kinerja Guru PPKN SMA Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening*. Kabupaten Malang: MGMP.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.  
Sutrisno, E. (2012). *Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Syahrudin, Hermanto, & Wardini, A. K. (2020). The Influence Of Communication, Training, And Organizational. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 171-1812.

---

**Copyright holders:**

Musyafa Rois, Tin Agustina, Yunus Handoko (2023)

**First publication right:**

Journal of Syntax Admiration

**This article is licensed under:**

