

Analisis Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Bengkel Otomotif Menggunakan Regresi Linier Berganda

Hilmi Aqil¹ dan Yelita Anggiane Iskandar^{2*}

^{1,2} Program Studi Teknik Logistik, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Pertamina

Jl. Teuku Nyak Arief, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan 12220

Email: 102419108@student.universitaspertamina.ac.id dan yelita.ai@universitaspertamina.ac.id*

Abstrak

PT. Tunas Toyota Batu Tulis merupakan bengkel dan *dealer* resmi otomotif merek Toyota yang mengalami peningkatan jumlah pelanggan pada bulan Maret hingga September 2022. Usulan penelitian difokuskan untuk mencari hubungan menggunakan analisis faktor antara “Lingkungan kerja fisik” (X_1), dengan “Lingkungan kerja psikis” (X_2), “Pendapatan” (X_3), “Jabatan” (X_4), dan “Pengalaman” (X_5) terhadap “Motivasi kerja karyawan” (Y) di Tunas Toyota Batu Tulis menggunakan regresi linier berganda. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel “Motivasi kerja karyawan” dapat dipengaruhi oleh variabel “Lingkungan kerja fisik” sebesar 0,150, variabel “Lingkungan kerja psikis” sebesar -0,250, variabel “Pendapatan” sebesar 0,004, variabel “Jabatan” sebesar 0,442, dan variabel “Pengalaman” sebesar -0,279. Maka persamaan yang mewakili keadaan di lapangan, dapat dituliskan sebagai $Y = 2,290 + 0,150 - 0,250 + 0,004 + 0,442 - 0,279$ yang menunjukkan bahwa hubungan antar variabel (X) yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap “Motivasi kerja karyawan” (Y) adalah variabel “Jabatan” (X_4).

Kata kunci: Analisis Faktor; Bengkel Otomotif; Regresi Linier Berganda; Motivasi Kerja

Abstract

Tunas Toyota Batu Tulis Company is an authorized automotive workshop and dealer of the Toyota brand which experienced a customer increase from March to September 2022. The proposed study focused on finding the relationship using factor analysis between the physical work environment (X_1), the psychological work environment (X_2), income (X_3), position (X_4), and experience (X_5) on employee work motivation (Y) in serving the customers in Tunas Toyota Batu Tulis using multiple linear regression. The findings demonstrated that there are ways to affect the work motivation variable as the following: the physical work environment variable by 0.150, the psychological work environment variable by -0.250, the income variable by 0.004, the position variable by 0.442, and the experience variable by -0.279. Therefore, we can resume the equation as $Y = 2.290 + 0.150 - 0.250 + 0.004 + 0.442 - 0.279$ indicating that the relationship between variables (X) that has largest influence on work motivation (Y) employee is the work position (function) variable (X_4).

Keywords: *Automotive Workshop; Factor Analysis; Multiple Linear Regression; Work Motivation*

PENDAHULUAN

PT. Tunas Toyota Batu Tulis merupakan bengkel resmi untuk perbaikan mobil yang diproduksi oleh Toyota. Ia merupakan anak perusahaan dari PT. Tunas Raiden Tbk. Tunas Toyota ini sudah tersebar di 23 lokasi di area Jakarta dan sekitarnya. Dari investigasi langsung di lapangan, jumlah perawatan dan perbaikan mobil yang dilakukan oleh Tunas Toyota termasuk tinggi sebagaimana terlihat pada Gambar 1. Data bulan September tahun 2022 menunjukkan ada 1.395 unit mobil yang dilayani di Tunas Toyota, yang juga

merupakan angka tertinggi sejak bulan Maret pada tahun yang sama maka dapat dibayangkan pekerjaan yang harus dilakukan pekerja di sana juga tidak sedikit. Dapat dikatakan bahwa jam kerja pekerja di sana relatif padat.

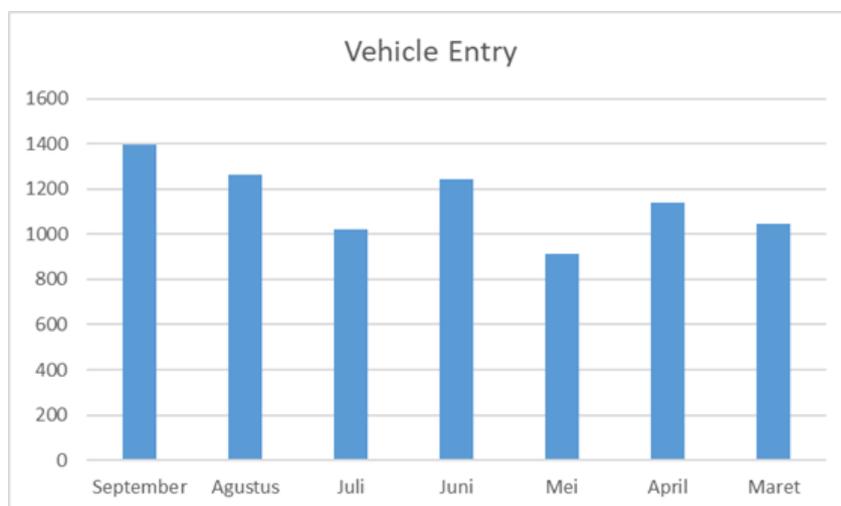
Memperhatikan bahwa jumlah kendaraan yang harus dilayani cenderung tinggi dari waktu ke waktu maka mempertahankan kualitas layanan menjadi tidak mudah. Salah satu penelitian yang mempelajari efek kinerja karyawan terhadap kepuasan konsumen dilakukan dengan mengambil studi kasus di usaha jasa yaitu sebuah hotel yang berlokasi di Kalimantan Tengah (Alexandro, Uda, H, & Lestari, 2021). Disebutkan bahwa kinerja pegawai diketahui sebagai salah satu hal utama yang harus dimiliki oleh perusahaan spesifiknya bisnis perhotelan dengan tujuan mengukur kepuasan pelanggan. Kinerja yang berkualitas akan menciptakan kenyamanan dan kepuasan bagi konsumen. Selaras dengan usaha bengkel yang juga merupakan sektor jasa seperti perhotelan maka salah satu faktor utama yang memengaruhi kualitas layanan adalah kemampuan pekerja dalam memberikan layanan terbaik kepada konsumen.

Pekerja yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja tentunya akan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen sebagaimana dibuktikan melalui penelitian terdahulu dimana diketahui bahwa secara umum, lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja (Pratama, 2020), dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja (Prayudi & Komariyah, 2023). Penelitian lain yang secara khusus mengangkat topik terkait kinerja *dealer* mobil (Leuhery, Ratnawita, Amang, Mulyadi, & Khasbulloh, 2023) menggunakan metode regresi linier, menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh besar pada kinerja pegawai selain juga dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi dan disiplin kerja. Dalam studinya, mereka mempertimbangkan tiga variabel *independent* berupa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja untuk mengukur pengaruhnya pada variabel *dependent* kinerja pegawai. Penelitian lain (Oppong & Wooton, 2020) berbeda dalam menempatkan variabel motivasi kerja dengan studi kasus pada dokter dan perawat di Kanada. Menggunakan regresi linier, mereka menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dimana motivasi kerja berperan sebagai variabel tengah (*intervening*). Sudut pandang yang diambil oleh para peneliti pendahulu ini, berbeda dengan yang diajukan pada penelitian ini dimana motivasi kerja ditentukan sebagai variabel *dependent*. Pekerja dalam hal ini menjadi wajah perusahaan, garda terdepan yang memegang kunci keberlanjutan bisnis. Penelitian lain (Chi & Gursoy, 2009) juga menjelaskan mengenai hubungan antara tiga variabel: kepuasan karyawan, kepuasan konsumen, dan kinerja keuangan. Mereka menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk mengevaluasi sejumlah hipotesis. Eksperimen menunjukkan ketika kepuasan pelanggan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja keuangan, kepuasan karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan maka tidak ada dampak yang sifatnya signifikan dan langsung terhadap kinerja keuangan. Dan sebaliknya, ada hubungan yang tidak langsung antara keduanya yaitu kepuasan karyawan dan kinerja keuangan, dengan dimediasi oleh kepuasan pelanggan. Kita bisa melihat bahwa kinerja karyawan tidak hanya berpengaruh pada kualitas layanan yang diberikan pada pelanggan namun juga secara sekuensial berpengaruh pada keuangan organisasi sehingga meneliti motivasi kerja karyawan yang kemudian dapat digunakan untuk menduga kepuasan pelanggan, menjadi penting, terlebih lagi, kebanyakan penelitian terdahulu mengambil perusahaan-perusahaan manufaktur besar ataupun jasa yang umum seperti hotel, rumah sakit, bank, ataupun *supermarket* sebagai studi kasusnya seperti (Jabid, Runtunuwu, Kamis, & Makpuas, 2020; Umar, 2014; Ahmad, Wasay, & Malik, 2012; Awan, Hassan, & Shahid, 2014; Khuong & Linh, 2020; Makhmreh, Alsakarneh, Eneizan, & Ngah, 2022).

Karena itu, pada penelitian ini, pengukuran motivasi pekerja di Tunas Toyota diinvestigasi, pada kasus ini spesifik untuk pekerja di bagian operasional yang melayani konsumen secara langsung. Sehubungan dengan hal ini, perusahaan memerlukan pemahaman mengenai perilaku karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja seorang karyawan di berbagai organisasi termasuk di bengkel otomatis seringkali fluktuatif yang disebabkan oleh berbagai faktor yang biasanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja, seperti yang diteliti oleh (Sugma, 2022) sebelumnya.

Berdasarkan pengamatan awal, diduga bahwa lingkungan kerja yaitu lingkungan fisiknya, tingkat penghasilan, posisi atau jabatan kerja, serta lama pengalaman kerja menentukan motivasi pekerja dalam melayani kendaraan konsumen. Kondisi kerja yang baik yaitu tempat kerja yang nyaman, aman, difasilitasi dengan baik oleh manajemen, dipercaya dapat meningkatkan motivasi pekerja untuk memberikan layanan terbaiknya. Selain itu, hubungan kerja dengan pekerja lain di perusahaan juga ikut memengaruhi motivasi kerja. Keadaan-keadaan sebaliknya, yaitu yang kurang baik seperti kurangnya dukungan dari manajemen perusahaan, hubungan antar pekerja yang tidak harmonis, dan ketidakpuasan lainnya tentu akan menurunkan motivasi untuk bekerja dengan baik dalam melayani konsumen.

Sebagai perusahaan produsen mobil terbesar saat ini, Toyota memiliki banyak karyawan khususnya pada *dealer* di divisi perbaikan dan perawatan mobil. Selain itu, dengan lokasi bengkel Tunas Toyota Batu Tulis yang terletak di pinggir jalan dan di wilayah sibuk ibu kota di mana banyak kendaraan lalu lalang menyebabkan kebisingan sehingga berpotensi mengganggu konsentrasi karyawan ketika bekerja. Keadaan bengkel Tunas Toyota Batu Tulis yang unik sedikit banyak memengaruhi layanan yang diberikan kepada konsumen setiap harinya.



Gambar 1. Jumlah Kendaraan yang Dilayani Tunas Toyota pada Tahun 2022

Untuk itu, pada penelitian ini digunakan metode regresi linier untuk menguji faktor-faktor yang memengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja di bengkel otomotif yang nantinya disusun sebagai dasar rancangan rekomendasi bagi perusahaan. Pada penelitian ini, analisis faktor menggunakan pendekatan yang bersifat kualitatif dengan melibatkan lebih dari satu variabel (X) untuk menemukan faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan (Y). Selanjutnya, dapat ditentukan rumusan masalah untuk penelitian ini, yaitu, “Bagaimana hubungan “Lingkungan kerja fisik” (), “Lingkungan kerja psikis” (), “Penghasilan” (), “Jabatan” (), serta “Pengalaman” () terhadap motivasi kerja karyawan () di bengkel Tunas Toyota Batu Tulis menggunakan regresi linier berganda?”.

METODE PENELITIAN

Analisis faktor dapat dijelaskan sebagai suatu analisis multivariat yang dirancang untuk mengurangi informasi besar yang terkandung dalam variabel atau faktor asli menjadi satu kelompok variabel atau faktor yang lebih kecil dimana pengurangan informasi pada variabel atau faktor asli dilakukan seminim mungkin sehingga dapat diidentifikasi hubungan antar variabel (Rumwalang & Toamain, 2007). Analisis faktor memiliki beberapa tujuan yaitu sebagai berikut (Purwanto, 2018):

1. Mengetahui dan menunjukkan berbagai faktor yang diduga melandasi variabel tertentu.
2. Mengurangi jumlah variabel atau faktor awal menjadi lebih sedikit dan menjadi variabel atau faktor baru agar mudah diolah sehingga ditemukan variabel maupun faktor dominan supaya dapat dianalisis lebih lanjut.
3. Menguji hipotesis tentang relasi antar variabel yang dimodelkan.

Regresi linier didefinisikan sebagai metode statistika yang diterapkan agar membentuk model hubungan antara variabel terikat (*dependent*; respon; Y) dengan satu variabel bebas maupun lebih (*independent*, prediktor, X). Bila banyaknya variabel *independent* hanya satu maka modelnya disebut sebagai regresi linier sederhana, sedangkan bila terdapat lebih dari 1 variabel bebas, model disebut sebagai regresi linier berganda (Montgomery, Peck, & Vining, 2021). Variabel bebas yakni variabel yang nilainya memengaruhi variabel lainnya, sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang nilainya memengaruhi variabel lainnya. Analisis regresi linier digunakan sebagai alat inferensi statistik untuk menentukan pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya.

Regresi linier sederhana adalah metode yang diterapkan saat mencari hubungan antara satu variabel *independent* dengan satu variabel *dependent* (Munawaroh & Hayati, 2015). Regresi linier dikelompokkan menjadi dua bagian yakni sederhana serta berganda. Bentuk persamaan regresi linier sederhana pada umumnya yakni seperti terlihat pada persamaan (1).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \varepsilon \quad (1)$$

Keterangan:

Y = Variabel *dependent*

α = Konstanta

β_1, \dots, β_k = Koefisien regresi

X_1, \dots, X_k = Variabel *independent*

ε = Error

Regresi linier berganda yakni metode yang diterapkan saat mencari hubungan antara satu variabel *dependent* dengan lebih dari satu variabel *independent* (Munawaroh & Hayati, 2015). Berikut model atau formulasi umum untuk regresi linier berganda: persamaan (2).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_k X_k + \varepsilon \quad (2)$$

Keterangan:

Y = Variabel *dependent*

α = Konstanta

β_1, \dots, β_k = Koefisien regresi

X_1, \dots, X_k = Variabel *independent*

ε = Error

Saat menggunakan model regresi, pertama-tama harus diyakini bahwasanya variabel yang disusun untuk membangun model mempunyai hubungan teoritis maupun bisa diperkirakan terlebih dahulu. Hal tersebut karena hubungan antar variabel dalam model regresi bersifat kausal. Pada studi ini, identifikasi variabel yang akan diuji, dilakukan melalui studi literatur penelitian terdahulu, seperti terangkum pada Tabel 1.

Tabel 1. Identifikasi Variabel

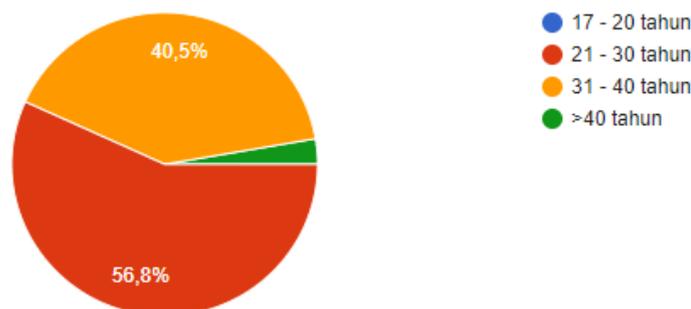
Variabel	Referensi
Lingkungan kerja fisik ()	(Andriawan, Priyono, & Yulisetiarni, 2015)
Lingkungan kerja psikis ()	(Andriawan, Priyono, & Yulisetiarni, 2015)
Penghasilan ()	(Yalitoba, 2019)
Jabatan ()	(Haniyah, 2019)
Pengalaman ()	(Aristarini, Kirya, & Yulianthini, 2014)
Motivasi ()	(Andriawan, Priyono, & Yulisetiarni, 2015)

Ada dua jenis data yang biasa digunakan pada penelitian: data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang dikumpulkan dari pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden (Kumalawati, Nifu, Udiana, & Rizal, 2023) terkait variabel *independent* yang diukur, hingga, merupakan data utama yang diolah di penelitian ini. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner (Theofani & Sedyono, 2022) kepada karyawan dengan menggunakan teknik *voluntary sampling* dimana kuesioner dibagikan kepada karyawan yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini merupakan karyawan dari PT. Tunas Toyota Batu Tulis, dengan demografi seperti pada Gambar 2. Tampak bahwa responden dengan jumlah terbanyak berada pada rentang umur 21-30 tahun, yaitu 21 orang atau 55,26% dari total populasi, selanjutnya responden kedua terbanyak adalah yang berumur 31-40 tahun yaitu sejumlah 16 orang (42,11%), sisanya 1 orang responden yang berumur di atas 40 tahun (2,63%), serta tidak ada responden yang berumur 17-21 tahun.

Berdasarkan jenis kelamin, diketahui responden laki-laki jumlahnya lebih banyak daripada responden perempuan, dengan responden laki-laki sebanyak 33 orang (86,84%) serta sisanya adalah responden perempuan berjumlah 5 orang (13,16%). Dari level pendidikan, mayoritas responden lulusan SMK/STM berjumlah 29 orang atau 76,32%, selanjutnya responden yang berpendidikan diploma berjumlah 8 orang (21,05%), dan sisanya responden berpendidikan sarjana berjumlah 1 orang (2,63%). Dari sisi jabatan pekerjaan, mayoritas responden bekerja sebagai mekanik berjumlah 16 orang (42,11%), selanjutnya responden yang bekerja sebagai *service advisor* ada 6 orang (15,79%), responden yang bekerja di bagian gudang berjumlah 3 orang (7,89%), responden yang bekerja sebagai staf administrasi berjumlah 3 orang (7,89%), responden sebagai satpam total 2 orang (5,26%), responden sebagai *office boy* 1 orang (2,63%), responden sebagai kasir juga 1 orang (2,63%), dan responden yang bekerja sebagai *foreman* 1 orang (2,63%). Untuk pertanyaan terkait faktor yang memengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “Pengalaman” berjumlah 16 orang (42,1%), lalu responden yang memilih “Penghasilan” sebanyak 11 orang (28,9%), responden yang menjawab “Jabatan” sebanyak 7 orang (18,4%), responden yang memilih jawaban “Lingkungan kerja psikis” sebanyak 4 orang (10,5%), dan sisanya, tidak ada responden yang memilih “Lingkungan kerja fisik”.



Gambar 2. Usia Responden

Pengolahan data dilanjutkan dengan uji validitas dan *reliability*. Valid artinya alat yaitu instrumen kuesioner yang disusun, cocok atau sesuai digunakan untuk mengukur objek amatan pada penelitian ini. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh variabel diketahui valid karena nilainya yang lebih besar daripada . Kemudian uji keandalan (*reliability*) dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen dapat mengukur objek yang sama beberapa kali dan tetap memberikan data yang sama baiknya, yang untuk penelitian ini seperti terangkum pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji *Reliability*

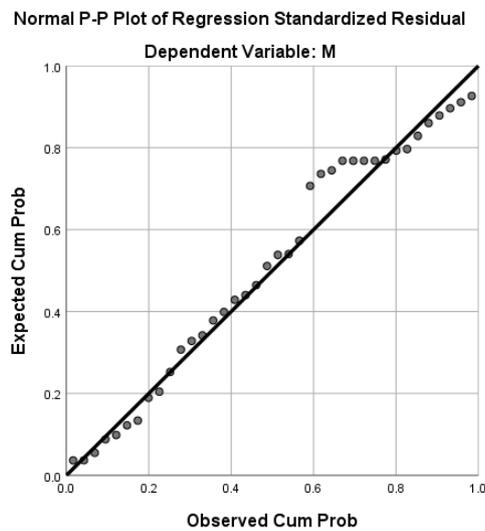
No.	Variabel	Batasan	Hasil Uji
1	Lingkungan kerja fisik ()	0,188	Sangat Rendah
2	Lingkungan kerja psikis ()	0,919	Sangat Tinggi
3	Penghasilan ()	0,637	Tinggi
4	Jabatan ()	0,919	Sangat Tinggi
5	Pengalaman ()	0,664	Sangat Rendah

Diketahui bahwa “Lingkungan kerja fisik” () memiliki keandalan sangat rendah karena memperoleh nilai batasan sebesar 0,188, “Lingkungan kerja psikis” () memiliki keandalan sangat tinggi karena memperoleh batasan sebesar 0,919, “Penghasilan” () memiliki keandalan tinggi karena memperoleh batasan sebesar 0,637, “Jabatan” () memiliki keandalan sangat tinggi karena memiliki batasan sebesar 0,919, dan “Pengalaman” () memiliki keandalan sangat rendah dengan batasan sebesar 0,664. Setelah uji validitas dan keandalan kuesioner dilakukan, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas dilakukan sebelum menyusun formula regresi yang menggambarkan keadaan di lapangan. Uji-uji dikerjakan untuk memastikan bahwasanya persamaan regresi yang dihasilkan merupakan estimasi yang bersifat konsisten, tepat, dan tidak bias. Asumsi klasik merupakan suatu kondisi yang harus dipenuhi oleh model regresi linier supaya model tersebut menjadi estimator yang valid. Uji normalitas yaitu pengujian sebaran dari data yang dilaksanakan dengan tujuan mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak (Annafik & Rahardjo, 2012), seperti terlihat pada Tabel 3.

Pada Gambar 3, uji normalitas Kolmogrov-Smirnov dilakukan menggunakan bantuan *software* SPSS 26 dan diperoleh nilai *asymp.sig (2-tailed)* = 0,000 bagi empat variabel: ; ; , dan , serta nilai *asymp.sig (2-tailed)* pada variabel “Penghasilan” atau “I” pada Tabel 4, dan “Jabatan” atau “J” pada Tabel 4, masing-masing bernilai sebesar 0,003 dan 0,001, yang keduanya kurang dari 0,05 maka sebaran data dikatakan tidak berdistribusi normal. Untuk memperjelas sebaran data maka bisa dilihat pada Gambar 3 bahwa data tampak mengumpul di beberapa bagian, dan ada pula yang terletak jauh di sekitar garis yaitu yang mengarah ke kanan atas. Hal tersebut membuktikan bahwasanya sebaran data tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>					
		LKF	LKP	I	J	E	M
N		38	38	38	38	38	38
<i>Normal Parameter s^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	7.32	8.71	8.61	13.13	9.13	4.24
	<i>Std. Deviation</i>	.662	1.293	1.264	1.528	.811	.786
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.289	.262	.181	.192	.226	.282
	<i>Positive</i>	.289	.209	.158	.192	.196	.171
	<i>Negative</i>	-.264	-.262	-.181	-.179	-.226	-.282
<i>Test Statistic</i>		.289	.262	.181	.192	.226	.282
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.000 ^c	.000 ^c	.003 ^c	.001 ^c	.000 ^c	.000 ^c
<i>a. Test distribution is Normal.</i>							
<i>b. Calculated from data.</i>							
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>							



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Uji multikolinearitas yaitu uji yang dilaksanakan demi menemukan kolerasi antar variabel *independent* (Annafik & Rahardjo, 2012). Berdasarkan Tabel 4, hasil uji multikolinearitas menunjukkan berbagai variabel *independent* yang mempunyai nilai toleransi $> 0,1$ serta $< 0,1$; serta terdapat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 . Hal tersebut menunjukkan tidak adanya multikolinearitas antar variabel *independent* di model regresi yang diteliti. Multikolinearitas dijelaskan sebagai kondisi dimana terjadi korelasi antara variabel bebas, atau dapat dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak bersifat saling bebas. Keadaan ini berarti bahwa variabel *independent* pada penelitian dapat diprediksi dari variabel *independent* lainnya lalu diformulasikan dalam suatu model regresi dimana estimasi parameter yang dihasilkan dari analisis regresi linier berganda disimpulkan efisien karena tidak menyebabkan model regresi tersebut mengandung bias ataupun varian yang besar.

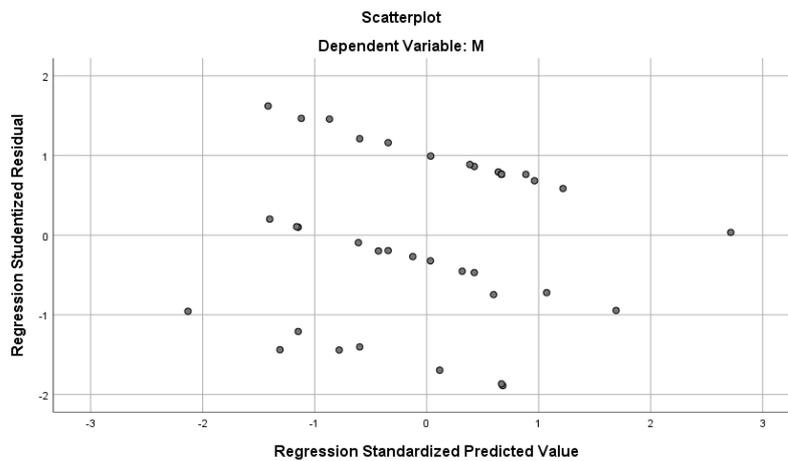
Uji selanjutnya adalah uji heteroskedastisitas yang hasilnya ditampilkan pada Gambar 4. Dari gambar ini terlihat jelas bahwa tidak ditemukan pola tertentu sebab kumpulan titik terdistribusi di atas serta di bawah titik 0 sumbu Y secara acak. Kemudian gejala heteroskedastisitas tidak ditemukan maka disimpulkan bahwa H_0 diterima. Tidak adanya gejala heteroskedastisitas merupakan hasil yang baik yang berarti bahwa faktor yang menyebabkan model regresi linier tidak efisien dan tidak akurat, bisa dihindarkan. Selain itu,

ketiadaan heteroskedastisitas juga berarti estimasi parameter (koefisien) regresi yang akan dilakukan, tidak terganggu.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>	
<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>
<i>(Constant)</i>	<i>Tolerance</i> <i>VIF</i>
1	LKF .808 1.238
	LKP .120 8.315
	I .711 1.406
	J .094 10.616
	E .573 1.744

a. *Dependent Variable: Motivasi (Y)*



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedasitas

Setelah lolos berbagi uji maka model regresi linier berganda yang diperoleh seperti ditunjukkan pada persamaan (3).

$$Y = A + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4 + B_5X_5 \tag{3}$$

Keterangan:

Y = Motivasi kerja karyawan

B_1, B_2, B_3, B_4, B_5 = Koefisien regresi

X_1 = Lingkungan kerja fisik

X_2 = Lingkungan kerja psikis

X_3 = Penghasilan (*Income*)

X_4 = Jabatan

X_5 = Pengalaman (*Experience*)

Dari pengolahan menggunakan SPSS 26 seperti pada Tabel 5, didapat model regresi linier bergandanya yang lengkap seperti berikut pada persamaan (4).

$$Y = 2,290 + 0,150X_1 - 0,250X_2 + 0,004X_3 + 0,442X_4 - 0,279X_5 \tag{4}$$

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda dengan SPSS

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized		
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.290	2.454		.933	.358
	LKF	.150	.219	.126	.684	.499
	LKP	-.250	.291	-.859	-.859	.397
	I	.004	.122	.031	.031	.975
	J	.422	.278	1.518	1.518	.139
	E	-.279	.212	-1.316	-1.316	.198

a. *Dependent Variable: M*

Berdasarkan persamaan (4) dapat diketahui bahwa:

- Nilai A = 2,290 yang berarti nilai variabel Y (“Motivasi kerja karyawan”) akan sama dengan nilai konstanta A sebesar 2,290 apabila variabel “Lingkungan kerja fisik”, “Lingkungan kerja psikis”, “Penghasilan”, “Jabatan”, serta “Pengalaman” masing-masingnya bernilai 0.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel “Lingkungan kerja fisik” yakni 0,150 maka variabel “Motivasi kerja karyawan” akan meningkat sebesar satu satuan jika “Lingkungan kerja fisik” mengalami peningkatan, dengan asumsi nilai “Lingkungan kerja psikis”, “Penghasilan”, “Jabatan”, dan “Pengalaman” tidak berubah.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel “Lingkungan kerja psikis” yakni -0,250 maka “Motivasi kerja karyawan” akan turun sebesar satu satuan jika “Lingkungan kerja psikis” tidak berubah dengan asumsi nilai “Lingkungan kerja fisik”, “Penghasilan”, “Jabatan”, dan “Pengalaman” tidak berubah.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel “Penghasilan” sebesar 0,004 maka “Motivasi kerja karyawan” akan meningkat satu satuan jika “Penghasilan” bertambah, dengan asumsi “Lingkungan kerja fisik”, “Psikis”, “Jabatan”, dan “Pengalaman” tidak berubah.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel “Jabatan” sebesar 0,442 maka “Motivasi kerja karyawan” akan meningkat sebesar satu satuan jika “Jabatan” ditingkatkan dengan asumsi “Lingkungan kerja fisik”, “Psikis”, “Penghasilan”, dan “Pengalaman” tidak berubah.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel “Pengalaman” sebesar -0,279 maka “Motivasi kerja karyawan” akan menurun sebesar satu satuan jika “Pengalaman” tidak ditingkatkan dengan asumsi “Lingkungan kerja fisik”, “Psikis”, “Penghasilan”, dan “Jabatan” tidak berubah.

Menurut hasil uji t parsial untuk memahami pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat pada penelitian ini, diketahui bahwa yang berpengaruh paling besar terhadap “Motivasi kerja karyawan” adalah variabel “Penghasilan” dengan nilai signifikansi 0,975. Selanjutnya secara berturut-turut diikuti oleh variabel “Lingkungan Kerja Fisik”, “Lingkungan Kerja Psikis”, “Pengalaman”, dan “Jabatan”. Detail hasil perhitungannya seperti terlihat pada Tabel 6. Lalu berdasarkan uji koefisien determinasi, didapat bahwa variabel bebas yang didesain pada penelitian ini menjelaskan variabel terikat sebesar 17%, sisanya 83% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dibahas di sini. Hasil perhitungan terkait, menggunakan SPSS tampak pada Tabel 7.

Tabel 6. Hasil Uji t Parsial

No.	Variabel	t hitung	t tabel	Sig. t	Keputusan
1	Lingkungan kerja fisik ()	0,684	2,037	0,499	Tolak H1
2	Lingkungan kerja psikis ()	-0,859	2,037	0,397	Tolak H2
3	Penghasilan ()	0,031	2,037	0,975	Tolak H3
4	Jabatan ()	1,518	2,037	0,139	Tolak H4
5	Pengalaman ()	-0,288	2,037	0,198	Tolak H5

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.347 ^a	.120	-.017	.793	2.673

a. Predictors: (Constant), E, LKF, I, LKP, J
 b. Dependent Variable: M

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil uji sejumlah variabel terkait motivasi kerja karyawan di bengkel dan dealer amatan menggunakan lima variabel bebas diketahui bahwa motivasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh variabel “Jabatan”, yang secara implisit berarti bahwa faktor rancangan peningkatan karir menjadi hal yang harus diakomodir oleh perusahaan. Setiap karyawan perlu mengetahui peta jalan karirnya di masa depan karena dapat meningkatkan motivasi mereka bekerja saat ini. Lalu variabel lain yang juga berpengaruh positif pada peningkatan motivasi kerja karyawan mencakup variabel “Lingkungan kerja fisik” dan “Penghasilan”, yang artinya peningkatan nilai pada variabel-variabel ini akan secara nyata meningkatkan pula motivasi karyawan dalam bekerja melayani pelanggan yang datang ke Tunas Toyota.

Saran

Kedepannya, untuk menyempurnakan penelitian ini maka pengumpulan data melalui distribusi kuesioner sebaiknya melibatkan seluruh populasi sehingga penyusunan formulasi regresi linier berganda yang dilakukan semakin menggambarkan keadaan sebenarnya di lapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M. B., Wasay, E., & Malik, S. U. (2012). Impact of Employee Motivation on Customer Satisfaction: Study of Airline Industry in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 531-539.
- Alexandro, R., Uda, T., H, F. H., & Lestari, U. (2021). The Effect of Employee Performance on Consumer Satisfaction at Setia Hotel, Puruk Cahu, Murung Raya. *International Journal of Social Science and Business*, 399-409.
- Andriawan, R., Priyono, A., & Yulisetiari, D. (2015). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Gudang Sparepart Yamaha Cabang Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 1-5.
- Annafik, A. F., & Rahardjo, M. (2012). Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Harga, dan Daya Tarik Iklan Terhadap minat beli sepeda motor yamaha (Studi Kasus pada konsumen Yamaha SS cabang Kedungmundu Semarang). *Doctoral dissertation*.

- Aristarini, L., Kirya, I. K., & Yulianthini, N. N. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 2.
- Awan, A. G., Hassan, J., & Shahid, P. (2014). Relationship Between Employees Motivation & Customer Satisfaction-A Case Study of Selected Banks in Pakistan. *Global Journal of Human Resource Management*, 1-12.
- Chi, C. G., & Gursoy, D. (2009). Employee Satisfaction, Sustomer Satisfaction, and Financial Performance: An Empirical Examination. *International Journal of Hospitality Management*, 245-253.
- Haniyah, R. (2019). Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada Plasa Telkom Lembong Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Jabid, A. W., Runtunuwu, C. P., Kamis, R., & Makapuas, N. F. (2020). Analysis of Job Satisfaction Effect on Customer Satisfaction Through Employee Performance as A Mediation Variables in PT Grand Dafam Bela Ternate. *Journal of International Conference Proceedings*.
- Khuong, M. N., & Linh, U. D. (2020). Influence of Work-related Stress on Employee Motivation, Job Satisfaction and Employee Loyalty in Hospitality Industry. *Management Science Letters*, 3279-3290.
- Kumalawati, A., Nifu, L. L., Udiana, I. M., & Rizal, A. H. (2023). Peran Transportasi Terhadap Peningkatan Ekonomi Masyarakat Pedesaan di Kabupaten Timor Tengah Utara-NTT. *Warta Penelitian Perhubungan*, 146-154.
- Leuhery, F., Ratnawita, Amang, A., Mulyadi, & Khasbulloh, M. W. (2023). Analysis of the Influence of Work Discipline, Motivation and Leadership Style on Performance of Automobile Authorized Dealer Company. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 1489-1495.
- Makhamreh, H. Z., Alsakarneh, A., Eneizan, B., & Ngah, A. H. (2022). Employee Motivation, Job Satisfaction, Customer Satisfaction, and Firm Performance: The Moderating Role of Employee Empowerment. *Business: Theory and Practice*, 357-364.
- Montgomery, D. C., Peck, E. A., & Vining, G. G. (2021). *Introduction to Linear Regression Analysis*. John Wiley & Sons.
- Munawaroh, D., & Hayati, M. N. (2015). Analisis Regresi Variabel Mediasi dengan Metode Kausal Step (Studi Kasus: Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Perkapita di Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2011-2015. *Jurnal Exponensial*, 6(2).
- Oppong, R. F., & Wooton, I. (2020). The Influence of Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variables. *Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*.
- Pratama, G. D. (2020). Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance in Work Unit Implementation on the Jakarta Metropolitan I National Road. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik*, 25-34.
- Prayudi, A., & Komariyah, I. (2023). The Impact of Work Motivation, Work Environment, and Career Development on Employee Job Satisfaction. *Jurnal Visi Manajemen*, 100-112.
- Purwanto, D. (2018). Analisis Faktor: Konsep, Prosedur Uji dan Inerprestasi. *Jurnal Teknodik*, 153-163.
- Rumwalang, F. Y., & Toamain, A. S. (2007). Analisis Faktor Studi Kasus: Untuk Mengetahui Faktor-faktor Dasar Yang Mempengaruhi pelayanan Pada FMIPA UNPATTI. *Barekeng*, 18-24.

- Sugma, S. H. (2022). The Effect of Work Behavior and Work Environment on Employee Performance. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 169-180.
- Theofani, G., & Sedyono, E. (2022). Multiple Linear Regression Analysis on Factors that Influence Employees Work Motivation. *Sinkron: Jurnal dan Penelitian Teknik Informatika*.
- Umar, A. (2014). Effect of Wages, Work Motivation and Job Satisfaction on Workers'performance in Manufacturing Industry in Makassar City. *European Journal of Business and Management*.
- Yalitoba, A. (2019). Pengaruh tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah Kabupaten Sigi. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, 6.