

## Analisis Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Distributor Menggunakan Regresi Linier Berganda

<sup>1</sup>Ayu Apriani dan <sup>2\*</sup>Yelita Anggiane Iskandar

<sup>1,2</sup>Program Studi Teknik Logistik, Universitas Pertamina, Jakarta

E-mail: <sup>1</sup>102400082@student.universitaspertamina.ac.id,  
<sup>2</sup>yelita.ai@universitaspertamina.ac.id

### ABSTRAK

Sebuah distributor produk cat mobil yang berlokasi di Jakarta, Indonesia, menghadapi tantangan terkait kurangnya fokus karyawan terhadap peningkatan indikator kinerja yang tampak misalnya dalam masalah kehadiran dimana sering terjadi absensi dan keterlambatan. Ini mencerminkan kinerja suboptimal yang mungkin terkait dengan motivasi kerja yang rendah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara faktor-faktor berikut: lingkungan kerja fisik, psikologis, jabatan, dan pengalaman dengan motivasi karyawan di distributor amatan. Data yang digunakan dikumpulkan dengan melibatkan seluruh populasi yaitu karyawan yang berjumlah 28 orang, lalu diolah dengan metode regresi linier. Hasil uji regresi linier menunjukkan bahwa motivasi karyawan meningkat jika lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), lingkungan kerja psikis ( $X_2$ ), jabatan ( $X_3$ ), dan pengalaman ( $X_4$ ) meningkat. Nilai variabel motivasi ( $Y$ ) kerja meningkat sebesar 2,177 ketika semua variabel bebas ( $X$ ) bernilai 0.

**Kata kunci: Distributor, Kinerja Karyawan, Analisis Faktor, dan Regresi Linier Berganda.**

### ABSTRACT

*A distributor of car paint products located in Jakarta, Indonesia, faces challenges related to the lack of employee focus on improving performance indicators which are visible, for example, in attendance problems where absenteeism and tardiness often occur. This reflects suboptimal performance that may be related to low work motivation. This research aims to analyze the relationship between the following factors: physical, and psychological work environment, income, position, and experience with employee motivation at Observation Distributors. The data used was collected by involving the entire employee population, namely 28 people, and then processed using the linear regression method. The results of the linear regression test show that employee motivation increases if the physical work environment ( $X_1$ ), psychological work environment ( $X_2$ ), position ( $X_3$ ), and experience ( $X_4$ ) increase. The value of the work motivation variable ( $Y$ ) increases by 2.177 when all independent variables ( $X$ ) have a value of 0.*

**Keywords: Distributor, Employee Performance, Factor Analysis, and Multiple Linear Regression.**

### 1. PENDAHULUAN

Lembaga riset internasional bernama Gallup Worldwide, melakukan survei global yang melibatkan sekitar 73 ribu responden dari 141 negara di dunia, termasuk Indonesia. Hasil survei

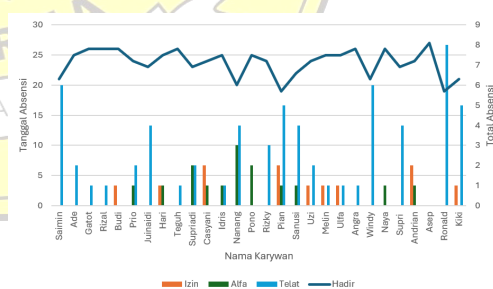
menunjukkan setidaknya sekitar 8% karyawan di Indonesia memiliki motivasi kerja yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, 92% karyawan terlihat tidak termotivasi dalam menjalankan tugasnya, semata-mata hanya karena keterpaksaan atau tuntutan

dari perusahaan (Antariksa, 2015). Dari perspektif lembaga riset internasional tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting bagi perusahaan karena hal tersebut menjadi pendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, sehingga memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Dorongan motivasi kerja bukan hanya sekadar menggerakkan individu secara personal, tetapi juga berimplikasi pada pengembangan tenaga kerja yang lebih produktif, yang mengarah pada peningkatan efisiensi dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan (Vo, Tuliao, & Chen, 2022).

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu hal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dan menjadi salah satu faktor penting, sebab motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan (Damanik, 2023). Motivasi kerja, menurut (Samsudin, 2015) adalah suatu proses pendorong dari luar yang memengaruhi individu atau kelompok kerja untuk menyelesaikan tugas yang telah ditentukan oleh perusahaannya. Pemahaman ini sejalan dengan pandangan (Robbins, 2015) yang menjelaskan motivasi kerja sebagai suatu proses yang melibatkan kekuatan, arahan, dan ketekunan individu dalam berusaha untuk mencapai tujuan utama. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang membuat seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat, menggunakan seluruh keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya untuk meraih kesuksesan. Dengan demikian, motivasi kerja memegang peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Distributor Z yang berlokasi di Jakarta, bergerak dibidang penjualan produk cat otomotif (mobil), cat melamin dan sintetis. Selain itu, perusahaan ini juga

menyediakan berbagai alat teknik pendukung seperti *spray gun*, kompresor, dan mesin poles. Distributor dapat diartikan sebagai perantara antara produsen dengan konsumen (Damayanti & Trianasari, 2020). Prioritas utama perusahaan adalah mengelola karyawan untuk mencapai visi dan misi sehingga perusahaan berdaya saing tinggi diantara kompetitornya. Semakin ketat tingkat persaingan antar perusahaan sejenis, distributor ini perlu menyusun strategi atau melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan demi kemajuan perusahaan. Namun, per bulan juli tahun 2023, berdasarkan hasil observasi dan wawancara secara langsung, didapatkan informasi bahwa kinerja karyawan cenderung kurang baik. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, karyawan masih kurang memperhatikan indikator kinerja sebagai panduan efisiensi kerja. Salah satu indikator utama dalam mengukur motivasi dan efisiensi kerja adalah kehadiran karyawan di tempat kerja (Talenta, 2022). Kehadiran ini mencerminkan tingkat komitmen dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Berikut data kehadiran karyawan karyawan di distributor amatan (Gambar 1).



Gambar 1. Grafik Absensi Karyawan Bulan Juli Tahun 2023

Dari Gambar 1, dapat dilihat bahwa karyawan memiliki motivasi cenderung rendah, yang berdampak pada tingkat kehadiran yang kurang baik, seperti jarang masuk kerja dan sering terlambat. Ketidakseimbangan ini dapat

menimbulkan dampak negatif, seperti penurunan kinerja yang pada gilirannya memengaruhi produktivitas, yang menekankan bahwa peningkatan motivasi kerja yang terlambat dapat berakibat pada kurangnya produktivitas sumber daya manusia dan ketidaktercapaian target perusahaan (Amalia, 2021). Faktor-faktor seperti lingkungan kerja fisik dan psikis, jabatan, dan pengalaman dapat memengaruhi motivasi karyawan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam terhadap perilaku karyawan sangat penting.

Penelitian ini menggunakan pendekatan regresi linier berganda dikarenakan peneliti dapat memprediksi atau meramalkan hasil berdasarkan data yang berskala interval atau rasio, serta melibatkan lebih dari satu *independent variable* untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja fisik dan psikis, jabatan, dan pengalaman terhadap motivasi dalam kinerja karyawan di Distributor Z. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan akan diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi karyawan, serta dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan kedepannya, menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, dan pada akhirnya, meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

## 2. LANDASAN TEORI

### Motivasi Kerja

Motivasi dalam bekerja dapat berasal dari berbagai sumber, dan seringkali bergantung pada preferensi individu, tujuan, dan lingkungan kerja. Motivasi kerja menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan karena beberapa alasan:

- (a) Peningkatan Produktivitas: Karyawan yang termotivasi

cenderung lebih produktif dan melakukan yang terbaik.

- (b) Keterlibatan Karyawan yang Lebih Tinggi: Karyawan yang termotivasi akan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan merasakan hubungan yang lebih kuat dengan tujuan dan sasaran organisasi.
- (c) Peningkatan Tingkat Retensi: Perusahaan yang memprioritaskan motivasi kerja cenderung mengalami tingkat *turnover* yang lebih rendah.
- (d) Peningkatan Kepuasan Karyawan: Ketika karyawan merasa termotivasi dan puas dalam peran mereka, mereka akan lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang dapat menghasilkan semangat kerja yang lebih tinggi, berkurangnya ketidakhadiran, dan budaya kerja yang positif secara keseluruhan.
- (e) Layanan dan Kepuasan Pelanggan yang Lebih Baik: Karyawan yang merasa termotivasi dan dihargai oleh organisasinya cenderung melakukan lebih dari yang diharapkan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan, sehingga menghasilkan tingkat kepuasan dan loyalitas pelanggan yang lebih tinggi.
- (f) Peningkatan Inovasi dan Kreativitas: Lingkungan kerja yang menumbuhkan motivasi mendorong karyawan untuk mengambil risiko, bereksperimen dengan ide-ide baru, dan berkontribusi pada upaya inovasi perusahaan.
- (g) Reputasi Positif Perusahaan: Perusahaan yang dikenal mengutamakan motivasi dan kepuasan karyawan sering kali memiliki reputasi positif sebagai pemberi kerja.
- (h) Penghematan Biaya: Karyawan yang termotivasi umumnya lebih efisien dan efektif dalam bekerja

sehingga menghasilkan penghematan biaya bagi organisasi.

diperoleh secara langsung dari responden yang tercantum pada Tabel 1.

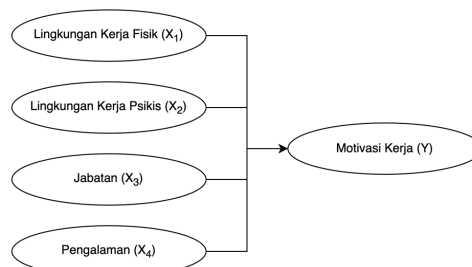
### Analisis Faktor

Analisis faktor dapat diartikan sebagai suatu cabang ilmu pengetahuan yang digunakan untuk mempelajari dan menganalisis suatu fenomena dengan mencari pola tertentu (Kusno, 2019). Menurut (Hardika, Sebayang, & Sembi, 2013), proses analisis faktor merupakan analisis yang mencari hubungan (korelasi) antara sejumlah variabel yang awalnya *independent* sehingga dapat mereduksi satu atau lebih kelompok variabel menjadi jumlah variabel yang diharapkan. Analisis faktor memiliki beberapa tujuan yaitu mengetahui berbagai faktor yang diduga melandasi hipotesis tertentu, dan menguji hipotesis tentang relasi antar variabel yang dimodelkan (Purwanto, 2018).

### 3. METODOLOGI

Tahap pertama penelitian dimulai dari observasi awal terkait keadaan saat ini di perusahaan. Selanjutnya tahap kedua dalam penelitian ini, rumusan masalah ditetapkan untuk menentukan bagaimana hubungan variabel bebas terhadap motivasi kerja yang akan diukur. Lalu disusun pula tujuan penelitian yang ingin diketahui. Selanjutnya dilakukan studi literatur dengan mencari penelitian rujukan terutama yang berhubungan dengan analisis faktor motivasi kerja karyawan menggunakan metode yang sama yaitu regresi linear berganda. Kemudian dilakukan penentuan terkait pengumpulan data. Sebelum penyebaran kuesioner dilakukan, ditentukan terlebih dahulu variabel yang akan diteliti seperti tampak pada model konseptual usulan di Gambar 2.

Analisis data hasil penyebaran kuesioner, bersifat kuantitatif yang diolah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data primer dari kuesioner ini



Gambar 2. Usulan Model Penelitian

Tabel 1. Responden Penelitian

No.	Jabatan	Jumlah
1	Kurir	8
2	Sales	9
3	Gudang	3
4	Tinter	1
5	Admin Penjualan	2
6	Admin Keuangan	2
7	Admin <i>Purchasing</i>	1
8	Penagihan	2
Jumlah		28

Tahap pengolahan data mengacu pada metode regresi linier, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### Regresi Linier

Regresi linier merupakan metode yang membentuk relasi linier antara *independent variable* dan *dependent variable* (Munawaroh & Hayati, 2015) untuk memprediksi hasil dari suatu kejadian di masa depan. Regresi linier mensimulasikan hubungan matematis antara variabel, memungkinkan prediksi untuk variabel kontinu atau numerik, seperti penjualan, gaji, usia, harga produk, dan lain sebagainya. Adapun manfaat utama dari regresi linier, yaitu implementasi yang mudah, interpretatif, dan menangkap aspek skalabilitas. Model regresi linier secara komputasi mudah diimplementasikan karena tidak

memerlukan banyak biaya. Tidak seperti model pembelajaran mendalam lainnya (*neural network*), regresi linier relatif mudah. Hasilnya, algoritma ini lebih unggul dibandingkan model *black-box* yang gagal dalam menjustifikasi variabel *input* mana yang menyebabkan variabel *output* berubah. Regresi linier tidak berat secara komputasi sehingga cocok untuk kasus-kasus yang membutuhkan penskalaan sekalipun dengan peningkatan *volume* data (Kanade, 2023).

### Regresi Linier Berganda

Metode ini diterapkan saat mencari hubungan antara satu *independent variable* dengan beberapa *dependent variable* (Munawaroh & Hayati, 2015). Berikut model regresi linier berganda seperti terlihat pada persamaan (1).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_k X_k + \epsilon \quad (1)$$

Keterangan:

- Y : *Dependent variable*
- $\alpha$  : *Constant*
- $\beta_1 \dots \beta_k$  : *Regression coefficient*
- $X_1 \dots X_k$  : *Independent variable*
- $\epsilon$  : *Error factor*

### Uji Normalitas

Mengacu pada pengujian untuk menentukan apakah *dependent variable* dan *independent variable* dalam model regresi serta nilai residualnya berdistribusi normal, dilakukan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai *p-value* dari uji Kolmogorov-Smirnov kurang dari 0,05 maka dapat data tidak berdistribusi normal (Ningsih & Dukalang, 2015).

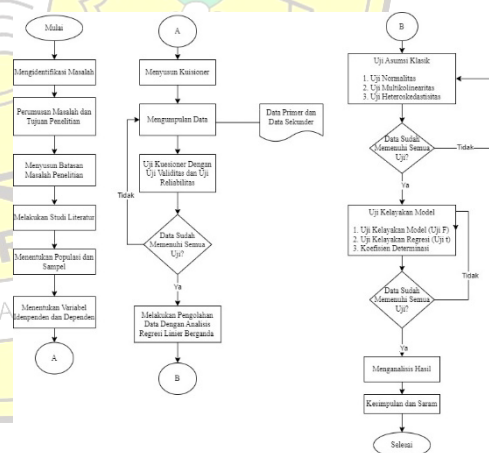
### Uji Multikolinieritas

Dalam uji korelasi antar variabel bebas bertujuan untuk mengetahui adanya korelasi yang signifikan. Pada model regresi yang baik, diharapkan bahwa variabel bebas tidak saling berkorelasi satu sama lain. Deteksi ini dilakukan melalui penggunaan *variance inflation faktor* (VIF) dan toleransi. VIF digunakan

untuk mengevaluasi seberapa besar variabilitas suatu variabel bebas dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jika nilai VIF berada pada rentang 1 hingga 10 dan toleransi lebih besar dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas antar *independent variable* (Ningsih & Dukalang, 2015).

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians residual dari satu observasi ke observasi lainnya dalam model regresi (Surjaweni & Wiratna, 2018). Bila residual tetap dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, maka dikatakan ada homoskedastisitas. Model regresi yang baik yakni model dengan homoskedastisitas atau model tanpa heteroskedastisitas. Uji Glejser dapat digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas. Pada pengujian ini tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas apabila diperoleh hasil  $\text{sig} > 0,05$ .



Gambar 3. Diagram Alir Penelitian

Tahap terakhir dari penelitian adalah penarikan kesimpulan dan saran, yang didasarkan pada hasil yang diperoleh pada tahapan pengolahan menggunakan perangkat lunak SPSS yang diikuti analisis hasil, untuk perencanaan strategi peningkatan motivasi kerja karyawan.

Detail tahapan penelitian ini seperti tampak pada Gambar 3.

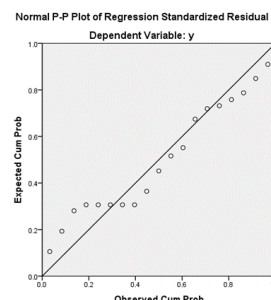
#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif terhadap identitas responden, menunjukkan bahwa dari 28 responden, karyawan yang berkerja di perusahaan, mayoritas berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 23 orang (82%) sedangkan sisanya sebanyak 5 orang (18%) ialah perempuan. Berdasarkan kelompok usia, sebagian besar responden berada dalam rentang usia 21-30 tahun, yaitu sebanyak 17 orang (61%). Adapun yang berumur diatas 40 tahun berjumlah 8 orang (29%), disusul dengan usia 31-40 tahun sebanyak 2 orang (7%), dan satu responden berada dalam rentang usia 17-21 tahun (3%). Dalam hal pendidikan, sebanyak 25 responden (89%) memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK/STM, sementara 3 responden (11%) berpendidikan Sarjana (S1/S2/S3). Tidak ada responden dengan pendidikan SD/MI, SMP/MTs, dan Diploma (1/II/VI). Dilihat dari posisi kerja, mayoritas responden bekerja sebagai *sales* (32%), diikuti oleh kurir (29%), dan bagian gudang (11%). Sedangkan responden yang bekerja sebagai admin penjualan, admin keuangan, dan penagihan berjumlah 2 orang (7%), lalu admin *purchasing* sebanyak 1 orang (3%), dan *tiner* sebanyak 1 orang (4%).

##### Uji Normalitas

Uji sebaran data bertujuan untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas *regression model* dilakukan menggunakan dua metode, pertama *probability plot* dan kedua uji Kolmogorov Smirnov (KS). Hasil dari uji normalitas menggunakan grafik *P-Plot* yang menunjukkan bahwa distribusi data terlihat normal pada Gambar 4. Ini berarti bahwa sebaran data tidak menyebar jauh pada grafik tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *regression*

*model* yang disusun telah memenuhi asumsi normalitas. Namun, uji normalitas berdasarkan grafik saja tidak cukup karena secara visual tampak normal namun secara statistik bisa jadi tidak. Maka selain menggunakan analisis grafik, dilakukan juga melakukan uji statistik dengan uji Kolmogorov Smirnov (KS).



Gambar 4. Grafik Hasil Uji Normalitas

Dari analisis menggunakan bantuan SPSS, nilai uji normalitas KS didapat 0,071 dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan nilai residual terdistribusi normal (Tabel 2).

##### Uji Multikolinearitas

Pada Tabel 3, tampak hasil dari uji multikolinearitas. Nilai VIF untuk setiap *variable* kurang dari 10,00, dan untuk *tolerance* lebih dari 0,10. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara *independent variable*.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

<b>One-sample Kolmogorov - Smirnov Test</b>		
<i>Unstandardized Residual</i>		
N		28
Normal Parameter	<i>Mean</i>	0
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Std.Deviation</i>	0,49591
<i>Test Statistic</i>	<i>Absolute</i>	0,071
<i>Asymp.Sig. (2-tailed)</i>	<i>Positive</i>	0,071
	<i>Negative</i>	-0,068
<i>Test Statistic</i>		0,071

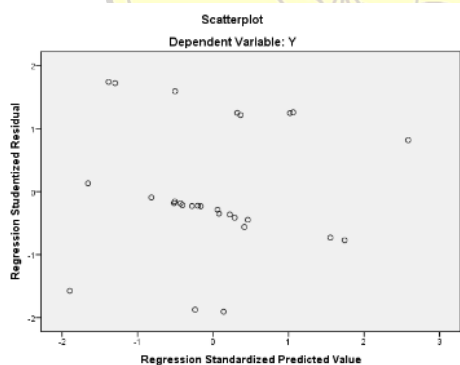
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200 c,d
-------------------------------	--	--------------

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )	0,713	1,402
Lingkungan Kerja Psikis ( $X_2$ )	0,863	1,159
Jabatan ( $X_3$ )	0,741	1,349
Pengalaman ( $X_4$ )	0,881	1,135

### Uji Heteroskedastisitas

Gambar 5 menampilkan titik-titik yang tersebar secara acak dan merata di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y. Posisi titik-titik tersebut tidak membentuk pola yang jelas sehingga mengindikasikan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Dengan tidak adanya masalah heteroskedastisitas, *regression model* dianggap sesuai untuk digunakan dalam memprediksi keterikatan pegawai berdasarkan *variable* yang memengaruhinya.



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

### Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk menilai pengaruh *variable* lingkungan kerja fisik dan psikis, jabatan, dan pengalaman terhadap motivasi kerja. Hasil yang diperoleh memakai *software* SPSS versi 23 didapatkan model baru *linear regression* berganda seperti pada

persamaan (2), dengan detailnya pada Tabel 4.

$$Y = 2,177 + 0,108X_1 + 0,163X_2 + 0,048X_3 + 0,101X_4 \quad (2)$$

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	2,177	1,365
Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )	0,108	0,113
Lingkungan Kerja Psikis ( $X_2$ )	0,163	0,083
Jabatan ( $X_3$ )	0,048	0,140
Pengalaman ( $X_4$ )	0,101	0,106

Lingkungan kerja fisik memiliki koefisien yakni 0,108. Motivasi akan meningkat sebesar 0,108 kali ditambah 2,177 jika lingkungan kerja fisik mengalami *progress* yang baik, dengan asumsi nilai lingkungan kerja psikis, jabatan, dan pengalaman tidak berubah. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja psikis sebesar 0,163. Motivasi akan meningkat sebesar 0,163 kali ditambah 2,177 jika lingkungan kerja psikis mengalami kenaikan, dengan asumsi nilai lingkungan kerja fisik, jabatan dan pengalaman tidak berubah. Nilai koefisien regresi jabatan sebesar 0,048 yang artinya motivasi akan meningkat sebesar 0,048 kali ditambah 2,177 jika jabatan mengalami kenaikan, dengan asumsi lingkungan kerja fisik, psikis, dan pengalaman tidak berubah. Nilai koefisien regresi pengalaman sebesar 0,101 dimana motivasi akan meningkat sebesar 0,101 kali ditambah 2,177 jika pengalaman ditingkatkan dengan asumsi lingkungan kerja fisik, psikis, dan jabatan tidak berubah.

## Uji T

Uji T (Uji Parsial) yang dilakukan dengan tujuan agar mengetahui signifikansi setiap variabel *independent* secara individual terhadap variabel *dependent*. Diterima hipotesis  $H_1 - H_5$ , jika pada kondisi nilai  $t_{hitung} >$  nilai  $t_{tabel}$ .

Tabel 5. Hasil Uji T

<i>Independent Variable</i>	T hitung	T tabel	Sig.	Kesimpulan
$X_1$	0,949	2,0738	0,353	Tolak $H_1$
$X_2$	1,959	2,0738	0,063	Tolak $H_2$
$X_3$	0,340	2,0738	0,737	Tolak $H_4$
$X_4$	0,952	2,0738	0,352	Tolak $H_5$

- Variabel Lingkungan Kerja Fisik**  
 $H_1$ : Dari Tabel 5, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,353. Nilai ini lebih besar dari 0,05. Selanjutnya, perbandingan antara nilai  $t$  hitung dengan nilai  $t_{tabel}$ , menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  (0,949) <  $t_{tabel}$  (2,073) Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif  $H_1$  ditolak. Artinya, lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh secara positif.
- Variabel Lingkungan Kerja Psikis**  
 $H_2$ : Diketahui nilai tingkat signifikansi sebesar 0,063 dimana lebih besar dari 0,05. Selanjutnya, berdasarkan perbandingan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ , dihasilkan  $t_{hitung} <$   $t_{tabel}$  dengan  $1,959 <$   $2,073$  sehingga  $H_2$  ditolak. Artinya, lingkungan fisik psikis tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja dan lingkungan kerja psikis dapat berpengaruh secara positif.
- Variabel Jabatan**  
 $H_3$ : Dari Tabel 5, saat membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ , dihasilkan  $t_{hitung} <$   $t_{tabel}$

dengan  $0,340 <$   $2,073$  sehingga hipotesis  $H_4$  ditolak. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai sebesar 0,737 yang lebih besar dari  $\alpha$  0,05. Dengan demikian, jabatan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja dan jabatan berpengaruh secara positif.

## d. Variabel Pengalaman

$H_4$ : Diketahui tingkat signifikansi sebesar 0,352 yang melebihi nilai batas 0,05. Selanjutnya, perbandingan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ , dihasilkan  $t_{hitung} <$   $t_{tabel}$  dengan  $0,952 <$   $2,073$  sehingga  $H_5$  ditolak. Artinya, dapat disimpulkan pengalaman tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dan pengalaman tidak berpengaruh secara positif.

## Uji F

Uji F (uji simultan) merupakan uji yang dilaksanakan dengan tujuan mengetahui secara simultan ataupun bersama-sama pengaruh  $X$  terhadap *dependent variable*. Diterima  $H_6$ , jika nilai  $F_{hitung} >$  nilai  $F_{tabel}$ . Dari perhitungan didapat nilai  $F_{hitung}$  (3,623) > nilai  $F_{tabel}$  sehingga disimpulkan bahwa seluruh *independent variable* berpengaruh secara simultan terhadap *dependent variable*.

## Koefisien Determinasi

Dari perhitungan didapat nilai  $R$  Square sebesar 0,452 yang berarti 45,2% variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh keempat *independent variable* yang ditetapkan sedangkan 54,8% sisanya menandakan variasi motivasi kerja yang tidak dipengaruhi oleh *independent variable*. Lalu, untuk nilai *Standard Error of the Estimate* dari *regression model* yaitu sebesar 0,25247 yang relatif kecil dimana semakin kecil nilai SEE ini maka model yang didapat semakin akurat.



Agar kinerja karyawan Distributor Z lebih baik kedepannya maka perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang terbukti signifikan memengaruhi motivasi bekerja. Strategi manajemen sumber daya manusia perlu disusun dengan baik agar karyawan dapat bekerja sesuai harapan perusahaan namun juga membangkitkan semangat. Sistem *reward and punishment* yang berimbang dapat diimplementasikan sehingga karyawan lebih disiplin dan rajin bekerja. *Reward* dapat diberikan pada karyawan yang produktif dimana hanya mungkin tercapai jika lingkungan kerja fisik dan psikis ditingkatkan.

## 5. KESIMPULAN

Dari penelitian diketahui hubungan dari lingkungan kerja dan psikis, jabatan, dan pengalaman (*X*) yang memengaruhi motivasi/kinerja karyawan (*Y*) di Distributor Z. Faktor yang secara signifikan memengaruhi motivasi kerja karyawan adalah lingkungan kerja psikologis. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan distributor memiliki keinginan kuat untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja. Dorongan ini mencerminkan aspirasi untuk mengembangkan karir dan tanggung jawab di lingkungan kerja, yang dapat secara positif memengaruhi peningkatan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam memajukan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Sumber Daya Manusia*.
- Antariksa, Y. (2015). *Kenapa 92% Karyawan Indonesia Tidak Termotivasi dengan Pekerjaannya?* Retrieved from <https://strategimanajemen.net/2015/02/02/kenapa-92-persen-karyawan-indonesia-tidak-termotivasi-dengan-pekerjaannya-2/>
- Damanik, J. D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Maju Bersama Pematang Siantar. *Seminar Nasional Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3, 792-802.
- Damayanti, D. B., & Trianasari. (2020). Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan PT Delta Satria Dewata. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2).
- Hardika, J., Sebayang, D., & Sembi, P. (2013). Penerapan Analisis Komponen Utama Dalam Penentuan Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Siswa (Studi Kasus : SMAN 1 MEDAN). *Saintia Matematika*, 1(6).
- Kanade, V. (2023). *What Is Linear Regression? Types, Equation, Examples, and Best Practices for 2022*. Retrieved from <https://www.spiceworks.com/tech/artificial-intelligence/articles/what-is-linear-regression/>
- Kusno, K. (2019). *Intisari Teknik Analisis Faktor*. Bnadung: Unpad Press.
- 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 . J. *Jurnal Exponensial*, 6(2).
- Ningsih, S., & Dukalang, H. (2015). Penerapan Metode Suksesif Inteval Pada Analisis Regresi Linear Berganda. *Jambura journal of Mathematic*, 43-45.
- Purwanto, D. (2018). Analisis Faktor: Konsep, Prosedur Uji dan

- Inerprestasi. *Jurnal Teknodik*, 153-163.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Samsudin, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Jaya.
- Surjaweni, & Wiratna, V. (2018). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi pendekatan kuantitatif*. Jakarta Selatan: Pustaka Baru Press.
- Talenta, M. (2022, May). *14 Indikator Penting dalam Penilaian Kinerja Karyawan*. Retrieved from <https://www.talenta.co/blog/pahami-14-indikator-penting-dalam-penilaian-kinerja-karyawan/>
- Vo, T. T., Tulião, K. V., & Chen, C.-W. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioral Sciences*, 12(2).

