# PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA

**(Studi pada Mekanik Bengkel Skala Kecil di Kecamatan Jetis, Kabupaten Mojokerto)**

## SKRIPSI


**Oleh**

**LUQMAN NUR FAIZ**
**NIM : 19510155**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**
**FAKULTAS EKONOMI**
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**
**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**
**2026**

# PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA

## (Studi pada Mekanik Bengkel Skala Kecil di Kecamatan Jetis, Kabupaten Mojokerto)

# SKRIPSI

Diajukan kepada:

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)


**Oleh**

**LUQMAN NUR FAIZ**
**NIM : 19510155**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**
**FAKULTAS EKONOMI**
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**
**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2026**

## LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA**
**(Studi pada Mekanik Bengkel Skala Kecil di Kecamatan Jetis, Kabupaten Mojokerto**)

**SKRIPSI**

Oleh

**LUQMAN NUR FAIZ**
NIM : 19510155

Telah Disetujui Pada Tanggal 8 Juni 2026

**Dosen Pembimbing,**

**Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si**

**NIP. 197202122003121003**

## LEMBAR PENGESAHAN

# PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA (Studi pada Mekanik Bengkel Skala Kecil di Kecamatan Jetis, Kabupaten Mojokerto)

**SKRIPSI**

Oleh

**LUQMAN NUR FAIZ**

NIM : 19510155

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 22 Juni 2026

Susunan Dewan Penguji: Tanda Tangan

1 Ketua Penguji
**Ryan Basith Fasih Khan, M.M**
NIP. 199311292020121005

2 Anggota Penguji
**Ikhsan Maksum, M.Sc**
NIP. 199312192019031012

3 Sekretaris Penguji
**Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si**
NIP. 197202122003121003

Disahkan Oleh:
Ketua Program Studi,

**Dr. Setiani, M.M**

**NIP. 199009182018012002**

# SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

| | |
|---|---|
| Nama | : Luqman Nur Faiz |
| NIM | : 19510155 |
| Fakultas/Jurusan | : Ekonomi/Manajemen |

menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA (Studi pada Mekanik Bengkel Skala Kecil di Kecamatan Jetis, Kabupaten Mojokerto)** adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 1 Juni 2026

Hormat saya,

Luqman Nur Faiz
NIM : 19510155

# HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji bagi Allah SWT atas segala karunia dan rida-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Salawat serta salam senantiasa tercurah kepada Baginda Nabi Muhammad SAW sang pemberi ilham bagi seluruh umat manusia.

Persembahan karya tulis ini dari saya untuk Bapak T. N. Rofik dan Ibu Sri Wianti sebagai sosok yang sabar, kuat, tegar, dan pemberi doa untuk saya agar tetap tegak melangkah menyelesaikan tugas akhir ini. Untuk almh. Budhe Bowo yang menjadi sosok pendorong dan pengingat saya untuk maju dan berkembang baik. Untuk keluarga besar saya yang senantiasa mendukung saya dari belakang layar.

Untuk seluruh civitas akademika Fakultas Ekonomi dan dosen penguji, terkhusus kepada Ibu pembimbing yang sangat sabar dan tulus Ibu Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM., yang senantiasa memberikan regulasi kognitif dan psikologis afektif selama membimbing saya untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

Terima kasih untuk sahabat, teman, dan rekan seperjuangan yang tidak bisa disebutkan satu per satu, yang telah memberikan dukungan, semangat, bantuan, serta kebersamaan selama menjalani proses perkuliahan hingga karya tulis ini dapat saya selesaikan.

Untuk diri saya, saat ini dan nanti.

Hal ini menjadi bukti bahwa menjadi terakhir bukan berarti berakhir.

*Ora ngoyak ora bakal jenak. Pungkas, tuntas, mentas*.

## HALAMAN MOTTO

***fire purifies gold; likewise, misery refines humans***

**"*Surely with (that) hardship comes (more) ease.*"**

**(Quran 94:6)**

# KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas semua karunia nikmat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini untuk memenuhi tugas akhir dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Mekanik Bengkel Skala Kecil di Kecamatan Jetis, Kabupaten Mojokerto)".

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi sebagai salah satu pemenuhan syarat guna menempuh ujian tingkat sarjana Strata 1 (S1) pada Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang ini tidak terlepas dari adanya bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Maka dari itu, penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Dr. Setiani, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan bantuan serta saran dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si dan Ibu Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., MM. selaku dosen pembimbing skripsi atas kebaikan, kesabaran, dan ketulusan hati dalam mendampingi, membimbing, memberi masukan, arahan, dan motivasi psikologis serta kognitif selama penulis menyusun skripsi. Suatu kehormatan dan kebanggan hati penulis telah berkesempatan menjadi mahasiswa bimbingan bapak dan ibu.
5. Bapak Ryan Basith Fasih Khan, M.M, Bapak Ikhsan Maksum, M.Sc, dan Bapak Zaim Mukaffi, M.Si selaku dosen penguji yang bersedia memberikan kritik serta saran guna perbaikan dan penyempurnaan pada skripsi ini.

6. Bapak Ahmad Mu'is, S.Ag., M.Si. selaku dosen wali penulis, atas ilmu, tuntunan, dan motivasi yang bapak berikan selama penulis berkuliah.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Civitas Akademika Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang atas ilmu, pengalaman, dan pelajaran berharga yang diberikan selama masa perkuliahan, yang menjadi bekal dalam pengembangan diri dan penyelesaian studi.
8. Ayah dan Ibu tercinta yang senantiasa memberikan cinta, doa, dukungan, pengorbanan, dan inspirasi yang tak berkesudahan dalam perjalanan akademis penulis. Berkat rida dari kedua orang tua penulis, skripsi ini bisa terselesaikan. Semoga Allah SWT senantiasa menganugerahi mereka kesehatan yang baik, berkah, dan kebahagiaan.
9. Mbak Titis, Om Doel, Tante Ewik, Om Tommy, Adik Farid dan Maritza beserta keluarga besar yang telah mendukung dan mendoakan penulis hingga sejauh ini.
10. Segenap penghuni kontrakan "Singo Menggolo", Faruq, Idhofi, Noviandhi, Fuad, Romi, Hikam, dan Dewo selaku *sponsorship* penulis dalam menuntaskan skripsi ini, serta Afif, Aqil, Fajar, Yanuar, dan Muhyidin selaku teman seperjuangan perkuliahan atas kritikan, dorongan, arahan, dan motivasi yang tulus untuk selalu mendorong penulis mengerjakan skripsi ini dalam keadaan apapun dan bagaimanapun.
11. Seluruh teman-teman "Crew Resah", khususnya Hanif P., Hanif A., Dava, Andy, Franky, Fian, Hafid, dan Yoga yang sangat memotivasi dan mendorong penulis untuk menghadapi dunia perkuliahan hingga akhir.
12. Segenap tim "Majaventure", Pak Kaji Chariris, Cak Don, Om Fafan, Mas Ined, Mas Yunus, Mas Izzudin, Mas Ryan, dan Ridhoi atas pengertian dan motivasi yang telah diberikan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi.
13. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah tulus ikhlas terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan penulisan skripsi ini. Harapan penulis, semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Malang, 25 Mei 2026

Penulis

# DAFTAR ISI

**HALAMAN SAMPUL DEPAN**

**LEMBAR PERSETUJUAN** ..... **ii**

**LEMBAR PENGESAHAN** ..... **iii**

**HALAMAN PERNYATAAN** ..... **iv**

**HALAMAN PERSEMBAHAN** ..... **v**

**HALAMAN MOTTO** ..... **vi**

**KATA PENGANTAR** ..... **vii**

**DAFTAR ISI** ..... **x**

**DAFTAR TABEL** ..... **xiii**

**DAFTAR GAMBAR** ..... **xiv**

**DAFTAR LAMPIRAN** ..... **xv**

**ABSTRAK** ..... **xvi**

**BAB I PENDAHULUAN** ..... 1

1.1 Latar Belakang ..... 1

1.2 Rumusan Masalah ..... 9

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian ..... 9

1.4 Batasan Penelitian ..... 11

**BAB II KAJIAN PUSTAKA** ..... 12

2.1 Penelitian Terdahulu ..... 12

2.2 Kajian Teoritis ..... 24

2.2.1 Beban Kerja ..... 24

2.2.2 Lingkungan Kerja ..... 28

2.2.3 Motivasi Kerja ..... 32

2.3 Hubungan Antar Variabel ..... 35
2.4 Hipotesis Penelitian ..... 37
2.5 Model Hipotesis ..... 38
**BAB III METODE PENELITIAN** ..... 39
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian ..... 39
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian ..... 39
3.3 Populasi dan Sampel ..... 40
3.3.1 Populasi ..... 40
3.3.2 Sampel ..... 40
3.4 Jenis dan Sumber Data ..... 42
3.5 Metode Pengumpulan Data ..... 43
3.6 Instrumen Penelitian ..... 44
3.7 Definisi Operasional Variabel ..... 44
3.8 Uji Instrumen Penelitian ..... 50
3.8.1 Uji Validitas ..... 50
3.8.2 Uji Reliabilitas ..... 51
3.9 Teknik Pengolahan dan Analisis Data ..... 51
3.9.1 Analisis Deskriptif ..... 51
3.9.2 Uji Asumsi Klasik ..... 51
3.10 Analisis Regresi Linier Berganda ..... 53
3.11 Pengujian Hipotesis ..... 54
3.11.1 Uji Regresi Parsial (Uji T) ..... 54
3.11.2 Uji Simultan (Uji F) ..... 54
3.12 Uji Koefisien Determinasi ($R^2$) ..... 55
**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN** ..... 56

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian ..... 56
4.2 Hasil Penelitian..... 57
4.2.1 Gambaran Karakteristik Responden ..... 57
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 57
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan kerja ..... 58
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Keahlian atau Keterampilan Kerja yang Dikuasai..... .59
4.2.5 Kelemahan Penelitian..... 62
4.2.6 Deskripsi Variabel Penelitian..... 63
4.3 Analisis Data ..... 68
4.3.1 Uji Validitas..... 68
4.3.2 Uji Reliabiltias..... 69
4.3.3 Uji Asumsi Klasik..... 70
4.3.4 Uji Regresi Linier Berganda..... 73
4.3.5 Uji Hipotesis ..... 75
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian..... 79
4.4.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja ..... 79
4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja ..... 81
4.4.3 Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja .. 84
**BAB V PENUTUP**..... 87
5.1 Kesimpulan..... 87
5.2 Saran..... 88
**DAFTAR PUSTAKA**..... 91
**LAMPIRAN**..... 102

# DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu ..... 17
Tabel 3. 1 Skala Likert 5 Poin..... 44
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel..... 46
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Keahlian atau Keterampilan Kerja..... 60
Tabel 4. 2 Rekapitulasi Responden Variabel Beban Kerja ..... 64
Tabel 4. 3 Rekapitulasi Responden Variabel Lingkungan Kerja ..... 65
Tabel 4. 4 Rekapitulasi Responden Variabel Motivasi Kerja ..... 67
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas..... 68
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabiltias..... 70
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas ..... 70
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinieritas ..... 72
Tabel 4. 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser) ..... 73
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... 74
Tabel 4. 11 Hasil Uji T..... 75
Tabel 4. 12 Hasil Uji F..... 77
Tabel 4. 13 Hasil Uji $R^2$ ..... 78

# DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Perkembangan Jumlah Kendaraan Bermotor di Indonesia ..... 2
Gambar 2. 1 Model Hipotesis ..... 38
Gambar 4. 1 Diagram Usia..... 58
Gambar 4. 2 Diagram Jabatan atau Posisi Kerja..... 59
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot) ..... 73

# DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian ..... 102
Lampiran 2. Data Kuesioner ..... 107
Lampiran 3. Hasil Output SPSS Version 30 ..... 126
Lampiran 4. Biodata Penelitian ..... 139
Lampiran 5. Lembar Bebas Plagiarisme ..... 140
Lampiran 6. Rekapan Bimbingan ..... 141

# ABSTRAK

Faiz, Luqman Nur. 2026, SKRIPSI. "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Mekanik Bengkel Skala Kecil di Kecamatan Jetis, Kabupaten Mojokerto)"

Pembimbing : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Fluktuasi permintaan dan pembelian kendaraan bermotor yang meningkat, menjadikan persaingan antar dunia usaha pada bidang teknis semakin ketat, khususnya di Kecamatan Jetis, Kabupaten Mojokerto. Kontribusi sektor perbaikan mobil dan sepeda motor pada PDRB Kab. Mojokerto yang tinggi, menjadikan para pekerja teknis, khususnya mekanik bengkel terkna dampaknya. Tugas kerja (*peak load*) tinggi serta kondisi fisik dan lingkungan yang kurang ideal menjadi bagian yang sering dikeluhkan oleh mekanik bengkel. Maka dari itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja mekanik.

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini ialah deskriptif kuantitatif dengan fokus meneliti pada populasi mekanik maupun pemilik yang merangkap mekanik bengkel skala kecil. Sampel pada penelitian ini berjumlah 150 sampel dengan metode *purposive sampling* yang mengacu pada rumus Maholtra. Pengumpulan data dilakukan dengan metode penyebaran kuesioner secara daring kepada responden yang memenuhi kriteria. Adapun pengolahan data yang didapatkan diolah menggunakan metode regresi linier berganda dengan memanfaatkan program SPSS 30.

Dari hasil penelitian ini memberikan petunjuk bahwa pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja mekanik bengkel skala kecil di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto. Adapun hasil dari penelitian ini juga membuktikan bahwa keseluruhan hipotesis yang diajukan dapat dikatakan diterima.

# ABSTRACT

Faiz, Luqman Nur. 2026, *Thesis. The Influence of Workload and Work Environment on Work Motivation (Studies on Small-Scale Workshop Mechanics in Jetis District, Mojokerto Regency)*

*Authors* : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si

*Keyword* : *Workload, Work Environment, Work Motivation*

*Fluctuations in demand and the increasing purchase of motor vehicles have intensified competition among businesses in the automotive service sector, particularly in Jetis District, Mojokerto Regency. The substantial contribution of the automotive repair sector to the Gross Regional Domestic Product (GRDP) of Mojokerto Regency has had implications for technical workers, particularly workshop mechanics. High peak workloads and less-than-optimal physical and environmental working conditions are among the most common issues reported by workshop mechanics. Therefore, this study aimed to examine the effect of workload and the work environment on mechanics' work motivation.*

*This study employed a descriptive quantitative approach, focusing on mechanics and workshop owners who also perform mechanical work in small-scale automotive workshops. A total of 150 respondents were selected using purposive sampling based on the Malhotra formula. Data were collected through an online questionnaire distributed to eligible respondents and subsequently analyzed using multiple linear regression with SPSS version 30.*

*The results indicate that both workload and the work environment have a positive and significant effect on the work motivation of mechanics working in small-scale workshops in Jetis District, Mojokerto Regency. Furthermore, the findings confirm that all proposed hypotheses were supported and accepted.*

## املستخلص


فَائِز ,لُقْمَانُ نُورُ. 2026. رسالة جامعية: تأثير عبء العمل وبيئة العمل على الدافعية للعمل (دراسة على ميكانيكيي الورش الصغيرة في منطقة جيتيس بمحافظة موجوكيرتو)

مؤلف : الأستاذ الدكتور الحاج أحمد ساني سوبريانتو، الماجستير

الكلمة الرئيسية : عبء العمل، بيئة العمل، الدافعية للعمل

---

إن تقلبات الطلب والزيادة المستمرة في اقتناء المركبات الآلية قد أدت إلى اشتداد المنافسة بين المنشآت العاملة في قطاع خدمات إصلاح المركبات، ولا سيما في منطقة جيتيس بمحافظة موجوكيرتو. كما أن المساهمة الكبيرة لقطاع إصلاح المركبات في الناتج المحلي الإجمالي الإقليمي لمحافظة موجوكيرتو قد انعكست على العاملين الفنيين، وخاصة ميكانيكيي الورش. ويُعد ارتفاع عبء العمل خلال فترات الذروة، إلى جانب الظروف المادية والبيئية غير المثلى في مكان العمل، من أبرز المشكلات التي يواجهها ميكانيكيو الورش. ولذلك هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير عبء العمل وبيئة العمل على الدافعية للعمل لدى الميكانيكيين.

استخدمت هذه الدراسة المنهج الكمي الوصفي، واستهدفت الميكانيكيين وأصحاب الورش الذين يمارسون كذلك أعمال الصيانة الميكانيكية في الورش الصغيرة. وقد بلغ عدد أفراد العينة ١٥٠ مستجيبًا تم اختيارهم باستخدام أسلوب المعاينة القصدية أخذ العينات الهادفة بالاعتماد على معادلة مالهوترا. وجُمعت البيانات من خلال استبانة إلكترونية وُزعت على المستجيبين المستوفين لمعايير الدراسة، ثم حُللت البيانات باستخدام أسلوب الانحدار الخطي المتعدد بواسطة برنامج SPSS الإصدار 30.

أظهرت نتائج الدراسة أن كلاً من عبء العمل وبيئة العمل لهما تأثير إيجابي ودال إحصائيًا على الدافعية للعمل لدى ميكانيكيي الورش الصغيرة في منطقة جيتيس بمحافظة موجوكيرتو. كما أكدت النتائج صحة جميع الفرضيات المقترحة في هذه الدراسة وقبولها. وتُسهم هذه النتائج في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، ولا سيما فيما يتعلق بالعوامل المؤثرة في تعزيز الدافعية للعمل لدى العاملين في القطاع الفني والخدمي.

# BAB I

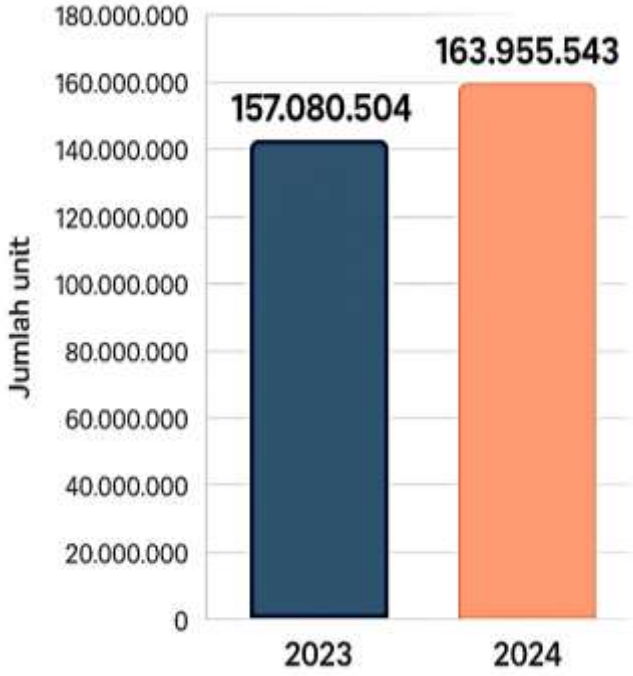
# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memainkan peran yang esensial dalam menopang pertumbuhan ekonomi di Indonesia (Tri Apriliyanto et al., 2025). Sektor ini tidak hanya strategis dari sisi ekonomi, tetapi juga sosial, karena menampung lebih dari 60% angkatan kerja nasional (Jee Sinha et al., 2024). Namun, fokus penelitian manajemen sumber daya manusia (SDM) sering kali didominasi oleh studi pada pekerja kerah putih (*white-collar*) di instansi pemerintah atau perusahaan besar yang lebih terstruktur (Nurdin et al., 2025). Hal ini menimbulkan kekosongan data empiris yang aktual mengenai bagaimana faktor-faktor manajemen inti, seperti beban kerja dan lingkungan kerja, memengaruhi kondisi psikologis dan motivasi kerja pada pekerja teknis (*blue-collar*) di lingkungan UMKM. Industrialisasi modern yang tinggi saat ini mendorong sektor jasa teknis pada bagian otomotif untuk terus tumbuh secara signifikan, khususnya bengkel motor atau mobil skala kecil (Rahmat et al., 2022).

Peningkatan jumlah kendaraan bermotor di Indonesia yang menunjukkan tren positif setiap tahun, menuntut peningkatan kapasitas layanan perawatan dan perbaikan kendaraan di berbagai daerah. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) dan Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (Gaikindo) yang dilansir dari media massa Kompas.com, populasi kendaraan bermotor mencapai lebih dari seratus lima puluh tujuh juta unit pada tahun 2023, meningkat dari seratus empat puluh delapan juta unit pada tahun 2022 dan seratus empat puluh dua juta unit pada 2021 (Kompas, 2025). Data tersebut ditambah dengan temuan dari Korlantas Polri yang dilansir melalui CNN Indonesia, total populasi kendaraan di Indonesia mencapai seratus enam puluh empat juta unit (CNN Indonesia, 2024). Gaikindo sendiri mencatatkan penjualan kendaraan sebanyak 865.723 unit (Sindo, 2025). Hal tersebut

diperkuat oleh pernyataan *Vice Chairman* I Gaikindo, Jongkie D. Sugiarto. Melalui media Reuters, Jongkie D. Sugiarto menyebutkan bahwa Gaikindo merealisasi penjualan pada tahun 2024 sebanyak delapan ratus enam puluh lima ribu unit (Reuters, 2025). Sedangkan catatan statistik dari Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia (AISI), volume penjualan sepeda motor sepanjang tahun 2024 berjumlah sebanyak enam juta tiga ratus tiga puluh ribu unit (Katadata, 2025).




**Gambar 1.1**
**Perkembangan Jumlah Kendaraan Bermotor**
**di Indonesia 2023-2024**

Sumber: bps.go.id, 2025

Menurut data yang dihimpun dari Badan Pusat Statistik (BPS), populasi kendaraan bermotor mengalami peningkatan selama tahun 2023 hingga tahun 2024 sebanyak 6.875.039 unit (BPS, 2023). Secara spesifik disebutkan bahwa pada tahun 2023, jumlah kendaraan di Indonesia sebanyak 157.080.504 unit, sedangkan pada tahun 2024 sebanyak 163.995.543 unit. Secara khusus di Provinsi Jawa Timur sendiri, terdapat sebanyak 26.527.254 unit pada tahun

2024 (BPS Jawa Timur, 2025). Lonjakan tersebut secara langsung memperluas kebutuhan masyarakat terhadap layanan bengkel otomotif, baik yang berskala besar maupun kecil. Seiring dengan populasi kendaraan bermotor yang semakin bertambah, maka kebutuhan terhadap layanan bengkel akan semakin kuat. Namun, peningkatan permintaan layanan tersebut tidak selalu diiringi dengan peningkatan kesejahteraan dan kondisi kerja para mekanik di bengkel skala kecil, yang umumnya menghadapi keterbatasan sumber daya dan manajemen informal.

Fenomena tersebut menunjukkan meningkatnya kepemilikan dan penggunaan kendaraan bermotor oleh masyarakat. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Rahmawati (2019), seiring pertambahan jumlah penduduk di Indonesia, maka jumlah permintaan terhadap kendaraan bermotor akan selalu meningkat. Kenaikan populasi kendaraan tersebut berdampak langsung terhadap meningkatnya kebutuhan tenaga kerja di sektor perbengkelan. Mekanik bengkel skala kecil umumnya bekerja dalam tim kecil, alat dan fasilitas yang relatif terbatas, serta pembebanan kerja langsung yang bergantung pada volume pelanggan, kerusakan kendaraan, serta prioritas perbaikan (Prabaswari & Utomo, 2020). Fluktuasi terhadap jumlah pekerjaan (*peak load*) yang tinggi, jam lembur tidak tetap, serta kondisi fisik dan lingkungan yang kurang ideal sering kali dihadapi oleh para mekanik bengkel.

Studi terdahulu di berbagai sektor telah menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja atau produktivitas (Nurhaliza et al., 2022; Sutoyo, 2016). Di samping itu, tinjauan empiris terhadap fenomena pada mekanik bengkel skala kecil menjadikan variabel beban kerja dan lingkungan kerja dipilih tidak semata-mata hanya dilandaskan pada urgensi teoretis, namun juga kebutuhan praktis pada bidang terkait. Kedua faktor ini krusial untuk memahami pengaruh motivasi mekanik bengkel skala kecil, sehingga para mekanik mampu menjalankan pekerjaannya secara efektif, optimal, dan profesional.

Secara teoritis, Schaufeli & Bakker (2004) melakukan studi dengan menganalisis terhadap kasus serupa seperti di atas dengan teori model *Job Demands-Resources* (JD-R). Teori JD-R membagi karakteristik pekerjaan menjadi dua kategori besar yaitu, *job demands* (tuntutan atas pekerjaan) dan *job resources* (sumber daya pekerjaan) (Bauer & Hämmig, 2014). Dalam penelitian ini, beban kerja dapat diidentifikasi sebagai *job demand* (Yang et al., 2024). Beban kerja merupakan segala tugas dan kewajiban yang harus diselesaikan seseorang dalam kurun waktu tertentu. Salah satu aspek penting yang mungkin memengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja, baik secara mental maupun fisik, maka dapat dikategorikan sebagai beban kerja (Mirna et al., 2025). Pada hal yang mendasar, manusia mempunyai keterbatasan secara fisik dan psikologis dalam kemampuannya untuk melaksanakan tuntutan pekerjaannya (Leva et al., 2023). Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan sehingga menghambat kemampuan pekerja dalam menyesuaikan keterampilan dan ekspektasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurhalimah et al. (2024), ditemukan bahwa beban kerja yang tinggi berdampak negatif pada efektivitas kinerja karyawan (produktivitas menurun dan kelelahan), yang secara tidak langsung dapat memengaruhi motivasi. Mekanik bengkel skala kecil sering kali dihadapkan pada beban kerja yang berat, baik dari segi fisik maupun mental. Mereka harus menangani berbagai jenis kendaraan dalam waktu singkat, sering kali dengan fasilitas yang minim dan jam kerja yang tidak teratur. Kondisi tersebut memperbesar potensi terjadinya kelelahan kerja (*fatigue*), stres, dan penurunan motivasi.

Penelitian oleh Suci Rahmawati & Heryadi (2024) pada beban kerja mental, memiliki pengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja mekanik bengkel otomotif, yang selanjutnya berpotensi menurunkan semangat kerja dan efisiensi mereka. Hasil ini sejalan dengan temuan Sinambela (2020) yang menyebutkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres, namun juga menunjukkan bahwa beban kerja dalam batas wajar masih dapat

memacu motivasi kerja sebelum akhirnya menimbulkan efek negatif ketika melewati ambang batas toleransi karyawan.

Beban kerja pada mekanik tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga melibatkan diagnosis dan penyelesaian masalah teknis yang rumit. Jika tekanan waktu dan sumber daya yang terbatas menyebabkan kegagalan untuk mencapai standar pribadi atau profesional, hal ini dapat merusak motivasi intrinsik pekerja (rasa pencapaian dan kompetensi) yang mampu menjadikannya sebagai demotivator yang kuat. Fenomena ini mengindikasikan bahwa beban kerja di sektor bengkel memang menjadi isu krusial.

Sedangkan untuk aspek *job resources*, lingkungan kerja termasuk dalam kategori tersebut, terutama lingkungan kerja yang aman, suportif, dan memadai (Yang et al., 2024). Kondisi lingkungan kerja fisik di bengkel kecil turut menjadi determinan utama yang memengaruhi motivasi kerja mekanik. Bengkel kecil umumnya memiliki ruang kerja yang sempit, ventilasi kurang baik, pencahayaan minim, serta paparan langsung terhadap kebisingan, suhu ekstrem, dan zat kimia berbahaya seperti oli, cat, serta gas buang (Izyati et al., 2023). Kondisi lingkungan kerja yang tidak ergonomis ini dapat menimbulkan stres kerja dan menurunkan motivasi pekerja untuk mempertahankan performa tinggi. Keseluruhan faktor lingkungan kerja mencakup pada aspek sistem tempat kerja yang berdampak terhadap kinerja pegawai, baik langsung maupun tidak langsung (Zhenjing et al., 2022). Kenyamanan, produktivitas, dan efektivitas seseorang dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan psikologisnya. Peralatan, perlengkapan, dan lingkungan tempat orang bekerja semuanya termasuk dalam lingkungan kerja (Perangin Angin et al., 2021).

Hal ini diperkuat oleh penelitian Handayani Harahap et al. (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, khususnya ketika aspek lingkungan fisik tidak dikelola dengan baik dan dukungan manajerial kurang optimal. Sementara itu, studi oleh Zahara et al. (2024) yang dilakukan di industri tekstil menunjukkan

bahwa hanya dimensi fisik lingkungan kerja yang signifikan terhadap kepuasan dan motivasi kerja, sedangkan lingkungan sosial tidak memberikan pengaruh berarti. Hasil-hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam konteks pekerjaan teknis seperti mekanik, faktor fisik lingkungan kerja memiliki dampak yang lebih langsung terhadap motivasi dibandingkan faktor sosial. Sumber daya yang memadai, seperti dukungan sosial, fasilitas kerja yang baik, dan otonomi, mampu memicu *motivational process* (proses motivasional) yang mengarah pada peningkatan keterlibatan, motivasi, dan produktivitas (Bauer & Hämmig, 2014).

Adapun penelitian ilmiah terdahulu mengenai beban kerja yang dilakukan oleh Tri Apriliyanto et al. (2025); Dwiantari et al. (2023); Lioni (2021); Sinambela (2020); Kurniawan et al. (2024); Handayani et al. (2022); Danang et al. (2023); Maulani & Fitriani (2024); Refanza & Kusnadi (2023); Putra et al. (2024); Ekowati et al. (2021); Sugiarti (2024); dan Saputra (2025) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan hubungan substanțial yang signifikan antara beban kerja dengan motivasi pekerja. Sedangkan temuan penelitian ilmiah dari Agung et al. (2023) dan Ratmono et al. (2024) mendapatkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja dengan motivasi pekerja. Di antara beberapa penelitian tersebut, masih terdapat perbedaan yang tidak konsisten terhadap hasil yang diberikan. Beberapa menunjukkan efek yang signifikan sementara yang lain mengungkapkan efek yang tidak signifikan.

Penelitian ilmiah terdahulu lainnya mengenai lingkungan kerja yang dilakukan oleh Gusnadi & Sriwardani (2019); Harahap et al. (2020); Lucky et al. (2023); Handayani et al. (2022); Kurniawan et al. (2024); Salsabila & Ekowati (2024); Lioni (2021); Ramadhan & Pahlevi (2025); dan Nawawi et al. (2020) menegaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Namun demikian, terdapat perbedaan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Girdwichai & Sriviboon (2020); Handayni & Aima, (2022); dan Ratmono et al. (2024) yang menegaskan

bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi pekerja.

Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan fluktuasi antara pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja yang dinamis terhadap motivasi kerja di kalangan *blue-collar* dalam macam-macam kelas tingkatan angkatan kerja terkhusus pada mekanik bengkel skala kecil. Meskipun telah ada beberapa penelitian yang membahas tentang motivasi kerja di sektor industri dan jasa, penelitian yang secara spesifik mengaitkan beban kerja dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja mekanik bengkel skala kecil masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis bagaimana kedua faktor tersebut berinteraksi dalam konteks lokal bengkel skala kecil.

Objek penelitian yang akan dianalisis merupakan mekanik bengkel skala kecil di Kecamatan (Kec.) Jetis, Kabupaten (Kab.) Mojokerto. Kab. Mojokerto secara singkat merupakan salah satu kabupaten di wilayah aglomerasi "Gerbangkertasusila" dengan luas wilayah keseluruhan adalah 969.360 $Km^2$. Kab. Mojokerto memiliki wilayah cakupan kecamatan sebanyak 18 Kecamatan, dengan salah satunya merupakan Kec. Jetis (Pemkab Mojokerto, 2025). Pertumbuhan ekonomi Kab. Mojokerto sendiri, bertumbuh secara positif sebesar 5,32% − lebih tinggi dari tahun 2023 (BPS Kab. Mojokerto, 2025). Di tengah tren pertumbuhan ekonomi tersebut, Kab. Mojokerto juga mengalami percepatan industri terutama pada sektor bengkel skala kecil di. Dikutip dari data BPS Kab. Mojokerto, dalam lima tahun terakhir, struktur perekonomian Kab. Mojokerto masih didominasi oleh lima kategori lapangan usaha yang salah satunya ialah reparasi mobil dan sepeda motor (BPS Kabupaten Mojokerto, 2025). Sektor perdagangan besar dan ritel;perbaikan mobil dan sepeda motor merupakan kontributor terbesar kedua, yang menyumbang lebih dari 10 persen dari total Produk Domestik Daerah Bruto (PDRB) Kab. Mojokerto (BPS Kabupaten Mojokerto, 2025).

Berdasarkan pada perkembangan tersebut, peneliti menjadikan fokus penelitian lebih lanjut mengenai fluktuasi kinerja dan permintaan yang ekstrem terhadap mekanik bengkel skala kecil. Melalui kondisi di lapangan,

Kab. Mojokerto hingga saat ini masih bergantung pada sektor bengkel skala kecil, terkhusus pada wilayah Kec. Jetis. Selain menjadi tulang punggung ekonomi lokal, bengkel skala kecil di Kec. Jetis sering kali menghadapi fluktuasi terhadap jumlah pekerjaan (*peak load*) yang tinggi, jam lembur tidak tetap, serta kondisi fisik dan lingkungan yang kurang ideal. Dengan meningkatnya permintaan perbaikan kendaraan pasca-pandemi seiring dengan adanya libur panjang (BPS Kabupaten Mojokerto, 2025), mengakibatkan peningkatan beban kerja yang tidak terkelola sehingga semakin memperburuk beban kerja para mekanik. Selain itu, keluhan mengenai lingkungan kerja pada bengkel skala kecil di Kec. Jetis, yang sering kali terbatas dalam hal ruang, ventilasi, pencahayaan, dan keamanan, juga disinyalir memiliki dampak signifikan terhadap mekanik bengkel skala kecil. Namun, di lain sisi dengan pengaturan beban kerja yang terukur serta lingkungan kerja yang terkontrol, mampu membuat para mekanik tetap mempertahankan pekerjaannya. Adanya kondisi tersebut menjadikan suatu penilaian yang berbeda terhadap beban kerja dan lingkungan kerja yang dihadapi oleh para mekanik, terutama pada skala yang lebih kecil pada motivasi kerja mereka.

Pemilihan variabel beban kerja dan lingkungan kerja dilandasi oleh data empiris, fenomena, serta inkonsistensi hasil yang penting dilakukan untuk mengisi beragam *gap* atau celah yang ditemukan dalam beragam penelitian sebelumnya. Adapun *gap* yang banyak ditemukan yakni *phenomenal gap* dan *empirical gap*. Oleh karena itu, sadarnya kepentingan penelitian ini untuk dilakukan agar hasil penelitian yang diwujudkan dapat memberi kontribusi atau rekomendasi yang spesifik. Penelitian ini juga menawarkan kebaruan dengan fokus pada pengaruh antara beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara spesifik pada mekanik bengkel skala kecil di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto. Analisis kebaruan lainnya ialah mengenai faktor-faktor di mana penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada sektor industri besar, namun tidak pada skala kecil/UMKM. Dengan demikian, diharapkan relevan dan kontekstual bagi pelaku usaha tersebut. Selain itu terdapat pula

inkonsistensi temuan terdahulu dari variabel independen terhadap variabel dependen sehingga penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengujian kembali ketidakkonsistenan hasil tersebut. Adapun penelitian ini menggabungkan pengaruh dari variabel independen berupa beban kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen berupa motivasi kerja secara langsung tanpa dimediasi oleh kepuasan/stres, yang lebih umum. Dengan demikian peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Mekanik Bengkel Skala Kecil di Kecamatan Jetis, Kabupaten Mojokerto)"**

## 1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada pemaparan latar belakang yang telah ditulis, konsentrasi penelitian ini berfokus pada kajian mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada mekanik bengkel skala kecil yang ada di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto. Rumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada mekanik bengkel skala kecil yang berada di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada mekanik bengkel skala kecil yang berada di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto?
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada mekanik bengkel skala kecil yang berada di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto?

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Melalui rumusan masalah yang telah dijelaskan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengeksplorasi pengaruh dari beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada mekanik bengkel skala kecil

yang ada di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto. Adapun rincian tujuan penelitian ialah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pada mekanik bengkel skala kecil yang ada di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada mekanik bengkel skala kecil yang ada di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada mekanik bengkel skala kecil yang ada di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto.

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis yang meliputi:

1. Manfaat Teoritis
    a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada mekanik bengkel skala kecil yang ada di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto.
    b. Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat meningkatkan kepustakaan serta memperkaya khazanah literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pekerjaan teknis dan sektor informal seperti bengkel kecil bagi penelitian berikutnya.
2. Manfaat Praktis
    a. Bagi mekanik dan pihak yang berkepentingan, secara spesifik agar mampu dijadikan sebagai rekomendasi dan rujukan tinjauan konkret dalam meningkatkan motivasi mekanik dengan harapan mereka merasa lebih termotivasi, produktif, dan loyal terhadap bengkel terkait pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja

terhadap motivasi kerja pada mekanik bengkel skala kecil yang ada di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto.

b. Bagi masyarakat umum, diharapkan penelitian ini dapat memberikan uraian mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada mekanik bengkel skala kecil yang ada di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto.
c. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini mampu menjadi bahan referensi dan rujukan untuk studi lanjutan dalam menguji dinamika motivasi di sektor usaha kecil berbasis pada teknik.

## 1.4 Batasan Penelitian

Batasan-batasan penelitian dirancang untuk memberikan parameter yang lebih baik serta terarah sehingga dapat memberikan keuntungan dalam mencapai tujuannya. Adapun batasan dari penelitian ini ialah pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada mekanik bengkel dengan fokus penelitian pada mekanik bengkel skala kecil di daerah Kec. Jetis, Kab. Mojokerto.

# BAB II

# KAJIAN PUSTAKA

## 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam penelitian ini bertujuan sebagai bahan acuan dalam pengkajian masalah penelitian dengan menggunakan beberapa rujukan dan referensi penelitian yang telah ada sebelumnya. Selain sebagai bahan acuan atau rujukan penelitian, penelitian terdahulu juga menjadi literatur pendukung penelitian terkait penerapan budaya kerja dan lingkungan kerja dalam bidang jasa teknis, khususnya pada mekanik. Adapun penelitian terdahulu di bawah ini merupakan penelitian dengan fokus kajian pada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada mekanik bengkel skala kecil melalui pendekatan variabel yang sesuai.

Gusnadi dan Sriwardani (2019) melakukan penelitian berjudul "Analisis Pengaruh Kondisi Lingkungan Workshop Kerja Bangku Terhadap Motivasi dan Prestasi Belajar Mahasiswa di Program Studi Pendidikan Teknik Mesin FKIP Universitas Sebelas Maret". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Sinambela (2020) melakukan penelitian berjudul "*The Effect of Workload on Job Stress, Work Motivation, and Employee Performance*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh efek positif dan signifikan pada beban kerja terhadap motivasi kerja.

Harahap et al (2020) melakukan penelitian berjudul "*Analysis of Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variable at PT. Socfindo*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Nawawi et al (2020) melakukan penelitian berjudul "*The Influence of The Work Environment on Employee Work Motivation at PT. Loka Indah Lestari Pohuwato*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Girdwichai dan Sriviboon (2020) melakukan penelitian berjudul "*Employee Motivation and Performance: Do The Work Environment and The Training Matter?*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Lioni (2021) melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya Kinerja Anggota TNI-AD Batalyon 641 Raider Provinsi Kalimantan Barat". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada beban kerja terhadap motivasi kerja. Adapun penelitian yang sama juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Ekowati et al (2021) melakukan penelitian berjudul "*An Empirical Effect of Workloads on Employee Satisfaction: Mediating By Work Environment*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap motivasi kerja.

Handayani et al (2022) melakukan penelitian berjudul "*Effect Of Workload and Work Environment on Work Motivation and Its Implications on Employee Performance at PT Ciptajaya Sejahtera Abadi*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh efek negatif namun signifikan pada beban kerja terhadap motivasi kerja. Adapun penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan pada lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Handayni dan Aima (2022) melakukan penelitian berjudul "*The Effect of Work Environment and Compensation on Employee Performance With Motivation as Intervening Variable at PT Sukses Artha Mulia*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Danang et al (2023) melakukan penelitian berjudul "*Analysis of Mental Workload on Workers in Service Department Using The NASA-TLX Method*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan pada beban kerja terhadap motivasi kerja.

Refanza dan Kusnadi (2023) melakukan penelitian berjudul “Analisis Beban Kerja Mental pada Departemen Produksi di PT Jaya Prakarsa Menggunakan Metode NASA-TLX”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan pada beban kerja terhadap motivasi kerja.

Dwiantari et al (2023) melakukan penelitian berjudul “Motivasi Intrinsik Karyawan Lapangan pada Ekspedisi Pengiriman Barang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja terhadap motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan.

Agung et al (2023) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi dengan *Burnout* sebagai Variabel Mediasi di Telkom Indonesia Kandatel Bali”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan pada beban kerja terhadap motivasi kerja.

Lucky et al (2023) melakukan penelitian berjudul “Dampak Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Pegawai”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Putra et al (2024) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada beban kerja terhadap motivasi kerja.

Maulani dan Fitriani (2024) melakukan penelitian berjudul “Analisis Beban Kerja Mental Karyawan Departemen *Engineering* Pada PT Z Menggunakan Metode NASA-TLX”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan pada beban kerja terhadap motivasi kerja.

Sugiarti (2024) melakukan penelitian berjudul “*The Impact of Workload and Negative Work Environment on Employee Work Motivation*”. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan pada beban kerja terhadap motivasi kerja.

Kurniawan et al (2024) melakukan penelitian berjudul "*Job Satisfaction For Sustainability: The Impact of Toxic Work Environment and Workload Mediated By Emotional Exhaustion*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada beban kerja terhadap motivasi kerja. Adapun penelitian yang sama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Salsabila dan Ekowati (2024) melakukan penelitian berjudul "*Unravelling The Link Between Work Environment, Work Stress and Employee Performance: Work Motivation as A Mediator*". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Ratmono et al (2024) melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Lapangan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan pada beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.

Tri Apriliyanto et al (2025) melakukan penelitian berjudul "Optimalisasi Kondisi Kerja di Bengkel Las Desa Pawidean Melalui Analisis Beban Kerja Mental dengan Metode NASA-TLX". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan pada beban kerja terhadap motivasi kerja.

Saputra (2025) melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi melalui Stres Kerja dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Honda Trio Banjarmasin". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif namun signifikan pada beban kerja terhadap motivasi kerja.

Ramadhan dan Pahlevi (2025) melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Konveksi Kota Yogyakarta)". Hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Adapun tabel dari rujukan penelitian terdahulu yang telah peneliti olah disajikan sebagai berikut:

**Tabel 2. 1**
**Penelitian Terdahulu**

| No | Nama, Tahun, Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Gusnadi & Sriwardani, (2019) "Analisis Pengaruh Kondisi Lingkungan Workshop Kerja Bangku Terhadap Motivasi dan Prestasi Belajar Mahasiswa di Program Studi Pendidikan Teknik Mesin FKIP Universitas Sebelas Maret" | • (X) Lingkungan Kerja<br>• (Y) Motivasi | • Metode kuantitatif<br>• Variabel lingkungan kerja dan motivasi | • Objek dan lokasi penelitian yaitu workshop Prodi Pendidikan Teknik Mesin FKIP UNS<br>• Metode analisis regresi linear sederhana<br>• Metode *total sampling* | • X-Y = positif dan signifikan |
| 2. | Sinambela (2020) "*The Effect of Workload on Job Stress, Work Motivation, and Employee Performance*" | • (X) Beban Kerja<br>• (Z1) Stres Kerja<br>• (Z2) Motivasi<br>• (Y) Kinerja Pegawai | • Variabel beban kerja dan motivasi<br>• Metode kuantitatif deskriptif<br>• Metode *nonprobability sampling* | • Variabel motivasi sebagai intervening<br>• Objek dan lokasi yaitu Koperasi Mitra Lestari<br>• Metode *SEM-PLS* | • X – Z1 = positif dan tidak signifikan<br>• X – Z2 = negatif dan signifikan<br>• Z1 – Y = efek negatif dan tidak signifikan<br>• Z2 – Y = positif dan signifikan |
| 3. | Harahap et al (2020) "*Analysis of Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variable at PT. Socfindo"* | • (X) Lingkungan kerja<br>• (Z) Motivasi<br>• (Y) Kinerja pegawai | • Variabel lingkungan kerja dan motivasi<br>• Metode kuantitatif deskriptif<br>• Metode analisis regresi linear berganda | • Variabel motivasi sebagai intervening<br>• Objek dan lokasi yaitu PT. Socfindo | • X - Z = signifikan<br>• X - Y = tidak signifikan<br>• Z – Y = signifikan |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 4. | Nawawi et al (2020) "*The Influence of The Work Environment on Employee Work Motivation at PT. Loka Indah Lestari Pohuwato*" | • (X) Lingkungan kerja<br>• (Y) Motivasi kerja | • Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja<br>• Metode kuantitatif | • Objek dan lokasi penelitian yaitu PT. Loka Indah Lestari Pohuwato<br>• Metode analisis regresi linear sederhana<br>• Metode *total sampling* | • X – Y = signifikan |
| 5. | Girdwichai & Sriviboon (2020) "*Employee Motivation and Performance: Do The Work Environment and The Training Matter?*" | • (X) Motivasi<br>• (Z1) Lingkungan kerja<br>• (Z2) Pelatihan kerja<br>• (Y) Kinerja pegawai | • Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja<br>• Metode kuantitatif | • Variabel motivasi sebagai independen dan lingkungan kerja sebagai dependen<br>• Objek dan lokasi penelitian yaitu sepuluh sekolah bisnis ternama di Indonesia<br>• Metode *SEM-PLS* | • X – Y = signifikan<br>• Z1 – X & Y = positif dan tidak signifikan<br>• Z2 – X & Y = positif dan tidak signifikan |
| 6. | Lioni (2021) "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya Pada Kinerja Anggota TNI-AD Batalyon 641 Raider Provinsi Kalimantan Barat" | • (X1) Beban kerja<br>• (X2) Lingkungan kerja<br>• (Y1) Motivasi<br>• (Y2) Kinerja pegawai | • Variabel beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja<br>• Teknik analisis data dengan uji asumsi klasik dan uji deskriptif | • Metode penelitian campuran (kuantitatif dan kualitatif)<br>• Metode *path analysis*<br>• Objek dan lokasi penelitian yaitu Batalyon 641 Raider, Kalimantan Barat<br>• Metode *simple random sampling* | • X1-Y1 = signifikan<br>• X2-Y1 = signifikan<br>• X1-Y2 = signifikan<br>• X2-Y2 = signifikan |
| 7. | Ekowati et al (2021) "*An Empirical Effect of Workloads on Employee Satisfaction: Mediating by Work Environment*" | • (X) Beban kerja<br>• (Z) Kepuasan kerja<br>• (Y) Lingkungan kerja | • Metode kuantitatif deskriptif<br>• Variabel beban kerja dan lingkungan kerja | • Variabel lingkungan kerja sebagai dependen<br>• Metode *SEM-PLS*<br>• Objek dan lokasi penelitian yaitu Kantor Administrasi dan Keuangan Industri Gula, Malang | • X - Z = tidak signifikan<br>• X - Y = signifikan |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | • Metode *proportional random sampling* | |
| 8. | Handayani et al (2022) "*Effect of Workload and Work Environment on Work Motivation and Its Implications on Employee Performance at PT Ciptajaya Sejahtera Abadi*" | • (X1) Beban kerja<br>• (X2) Lingkungan kerja<br>• (Y1) Motivasi<br>• (Y2) Kinerja pegawai | • Metode kuantitatif deskriptif<br>• Variabel beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja | • Metode *SEM-PLS*<br>• Objek dan lokasi penelitian yaitu PT Ciptajaya Sejahtera Abadi | • X1-Y1= negatif dan signifikan<br>• X1-Y2 = negatif dan signifikan<br>• X2-Y1= positif dan signifikan<br>• X2-Y2 = positif dan signifikan |
| 9. | Handayni & Aima (2022) "*The Effect of Work Environment and Compensation on Employee Performance With Motivation as Intervening Variable at PT Sukses Artha Mulia*" | • (X1) Lingkungan kerja<br>• (X2) Kompensasi<br>• (Z) Motivasi<br>• (Y) Kinerja pegawai | • Metode kuantitatif deskriptif<br>• Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja | • Variabel motivasi sebagai intervening<br>• Metode *SEM-PLS*<br>• Objek dan lokasi penelitian yaitu PT Sukses Artha Mulia | • X1-Y = signifikan<br>• X2-Y = tidak signifikan |
| 10. | Danang et al (2023) "*Analysis of Mental Workload on Workers in Service Department Using The NASA-TLX Method*" | • (X) Beban kerja | • Metode kuantitatif<br>• Variabel beban kerja | • Metode analisis *NASA-TLX*<br>• Objek dan lokasi penelitian yaitu CV Istiqomah Furniture | • Beban kerja memengaruhi motivasi pekerja |
| 11. | Refanza & Kusnadi (2023) "Analisis Beban Kerja Mental Pada Departemen Produksi di PT Jaya Prakarsa Menggunakan Metode NASA-TLX" | • (X) Beban kerja | • Metode kuantitatif deskriptif<br>• Variabel beban kerja | • Metode analisis *NASA-TLX*<br>• Objek dan lokasi penelitian yaitu PT. Jaya Prakarsa | • Beban kerja memengaruhi motivasi pekerja |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 12. | Dwiantari et al (2023) "Motivasi Intrinsik Karyawan Lapangan Pada Ekspedisi Pengiriman Barang" | • (X) Motivasi | • Variabel motivasi kerja | • Metode kualitatif deskriptif<br>• Objek dan lokasi penelitian yaitu<br>• perusahaan logistik dan ekspedisi | • Beban kerja memengaruhi motivasi pekerja |
| 13. | Agung et al (2023) "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Dengan *Burnout* Sebagai Variabel Mediasi di Telkom Indonesia Kandatel Bali" | • (X) Beban kerja<br>• (Z) Burnout<br>• (Y) Motivasi | • Metode kuantitatif deskriptif<br>• Variabel beban kerja dan motivasi kerja | • Metode analisis *SEM-PLS*<br>• Metode *total sampling*<br>• Objek dan lokasi penelitian yaitu<br>• Telkom Indonesia Kandatel Bali | • X – Y = negatif<br>• Z – Y = negatif<br>• X – Y = negatif |
| 14. | Lucky et al (2023) "Dampak Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Pegawai" | • (X1) Lingkungan kerja<br>• (X2) Stres kerja<br>• (Z) Motivasi<br>• (Y) Produktivitas kerja | • Metode kuantitatif deskriptif<br>• Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja | • Variabel motivasi sebagai intervening<br>• Metode analisis *SEM-PLS*<br>• Metode *total sampling*<br>• Objek dan lokasi penelitian yaitu<br>• Dinas PUPR Bojonegoro Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur | • X1 – Z = positif dan signifikan<br>• X2 – Z = tidak signifikan<br>• X1 – Y = signifikan<br>• X2 – Y = tidak signifikan<br>• Z – Y = signifikan |
| 15. | Putra et al (2024) "Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah | • (X1) Kompetensi<br>• (X2) Beban kerja<br>• (Y) Motivasi | • Variabel beban kerja dan motivasi kerja | • Metode penelitian campuran (kuantitatif dan kualitatif)<br>• Metode *path analysis*<br>• Metode *total sampling*<br>• Objek dan lokasi penelitian yaitu<br>• Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah, Kab. | • X1-Y = positif dan signifikan<br>• X2-Y = positif dan signifikan |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Kabupaten Tanjung Jabung Timur" | | | Tanjung Jabung Timur | |
| 16. | Maulani & Fitriani (2024) "Analisis Beban Kerja Mental Karyawan Departemen Engineering pada PT Z Menggunakan Metode NASA-TLX" | • (X) Beban kerja | • Metode kuantitatif deskriptif<br>• Variabel beban kerja | • Metode analisis *NASA-TLX*<br>• Metode *total sampling*<br>• Objek dan lokasi penelitian yaitu Kawasan Industri Kota Bukit Indah, Purwakarta | • Beban kerja memengaruhi motivasi pekerja |
| 17. | Sugiarti (2024) "*The Impact of Workload and Negative Work Environment on Employee Work Motivation*" | • (X1) Beban Kerja<br>• (X2) Lingkungan Kerja Negatif<br>• (Y) Motivasi | • Metode kuantitatif deskriptif<br>• Variabel beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja | • Metode analisis regresi linear sederhana<br>• Metode *simple random sampling*<br>• Objek dan lokasi penelitian yaitu PT Fouher Popular Internasional | • X1-Y = negatif dan signifikan<br>• X2-Y = negatif dan signifikan |
| 18. | Kurniawan et al (2024) "*Job Satisfaction For Sustainability: The Impact of Toxic Work Environment and Workload Mediated by Emotional Exhaustion*" | • (X1) Lingkungan kerja toxic<br>• (X2) Beban kerja<br>• (Z) Kelelahan emosional<br>• (Y) Kepuasan kerja | • Metode kuantitatif<br>• Variabel beban kerja dan lingkungan kerja | • Metode analisis *SEM-PLS*<br>• Metode *accidental sampling*<br>• Objek dan lokasi penelitian yaitu perusahaan privat di Yogyakarta | • X1 – Z = positif dan signifikan<br>• X2 – Z = positif dan signifikan<br>• X1 – Y = tidak signifikan<br>• X2 – Y = tidak signifikan<br>• Z – Y = tidak signifikan |
| 19. | Salsabila & Ekowati (2024) "*Unravelling The Link Between Work Environment, Work Stress and Employee Performance: Work* | • (X1) Lingkungan kerja<br>• (X2) Stres kerja<br>• (Z) Motivasi | • Metode kuantitatif deskriptif<br>• Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja | • Variabel motivasi sebagai intervening<br>• Metode analisis *SEM-PLS*<br>• Metode *total sampling*<br>• Objek dan lokasi penelitian | • X1 – Y = positif dan signifikan<br>• X2 – Y = positif dan signifikan<br>• X1 – Z = signifikan |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | *Motivation as A Mediator*" | • (Y) Kinerja pegawai | | yaitu PT. PLN (Persero) Malang | • X2 – Z = tidak signifikan |
| 20. | Ratmono et al (2024) "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Lapangan Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening" | • (X1) Beban kerja<br>• (X2) Lingkungan kerja<br>• (Z) Motivasi<br>• (Y) Kinerja pegawai | • Metode kuantitatif deskriptif<br>• Variabel beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja<br>• Metode analisis regresi linear berganda | • Variabel motivasi sebagai intervening<br>• Metode *total sampling*<br>• Objek dan lokasi penelitian yaitu CV. Saema Jaya Snack | • X1 – Y = tidak signifikan<br>• X2 – Y = positif dan signifikan<br>• X1 – Z = tidak signifikan<br>• X1 – Z = tidak signifikan |
| 21. | Tri Apriliyanto et al (2025) "Optimalisasi Kondisi Kerja di Bengkel Las Desa Pawidean Melalui Analisis Beban Kerja Mental dengan Metode NASA-TLX" | • (X1) Beban Kerja | • Metode kuantitatif deskriptif<br>• Variabel beban kerja | • Metode analisis *NASA-TLX*<br>• Objek dan lokasi penelitian yaitu Bengkel Las Desa Pawidean | • Beban kerja memengaruhi motivasi pekerja |
| 22. | Saputra (2025) "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi melalui Stres Kerja dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Honda Trio Banjarmasin" | • (X) Beban Kerja<br>• (Z1) Stres Kerja<br>• (Z2) Motivasi<br>• (Y) Komitmen Organisasi | • Metode kuantitatif deskriptif<br>• Variabel beban kerja | • Variabel motivasi sebagai intervening<br>• Metode analisis *SEM-PLS*<br>• Metode *total sampling*<br>• Objek dan lokasi penelitian yaitu PT Trio Motor, Banjarmasin | • X – Y = tidak signifikan<br>• X – Z1 = positif dan signifikan<br>• X – Z2 = negatif dan signifikan<br>• Z1 – Z2 = negatif dan signifikan<br>• Z1 – Y = tidak signifikan<br>• Z2 – Y = positif dan signifikan |
| 23. | Ramadhan & Pahlevi (2025) "Pengaruh Kepemimpinan | • (X1) Kepemimpinan | • Metode kuantitatif deskriptif | • Metode *random sampling*<br>• Objek dan lokasi penelitian | • X1-Y = positif dan signifikan |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Konveksi Kota Yogyakarta)" | • (X2) Lingkungan kerja<br>• (Y) Motivasi | • Variabel lingkungan kerja dan motivasi<br>• Metode analisis regresi linear berganda | yaitu Pabrik Konveksi, Kota Yogyakarta | • X2-Y = positif dan signifikan |

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Secara keseluruhan, beban kerja dan lingkungan kerja telah dipelajari sebagai variabel independen berdasarkan temuan studi-studi sebelumnya. Meskipun demikian, jumlah penelitian yang secara khusus mengkaji motivasi kerja sebagai variabel dependen masih sangat sedikit. Selain itu, topik pembahasan mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada mekanik bengkel skala kecil belum terdapat penelitian yang serupa sebelumnya, terutama yang berada di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto.

## 2.2 Kajian Teoritis

### 2.2.1 Beban Kerja

A. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek organisasi dan teknis yang memengaruhi produktivitas serta keterlibatan individu dalam pekerjaannya menurut beberapa akademisi (Galleryzki et al, 2022). Adapun beban kerja, sebagaimana digunakan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), adalah jumlah maksimum tekanan mental, emosional, dan fisik yang harus ditanggung seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya mencakup jumlah tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga tingkat kompleksitas dan kesulitan pekerjaan yang dilakukan (Aditiya & Permanawati, 2025).

Sementara itu, Priansa menegaskan bahwa beban kerja mencakup pekerjaan ringan dan berat. Dalam konteks tempat kerja, "beban kerja" tidak hanya merujuk pada keadaan di mana seseorang memiliki beban kerja yang berlebihan; tetapi juga mencakup keadaan di mana beban kerja tersebut cukup atau bahkan tidak cukup (Priansa, 2020).

B. Dimensi Beban Kerja

Terdapat dua jenis dimensi beban kerja yang dapat dikategorikan sebagai berikut menurut Zebua et al (2023):

1) Dimensi kuantitatif: menggambarkan volume pekerjaan atau kuantitas tugas yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Dimensi kualitatif: menggambarkan kerumitan dan tingkat keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Kesulitan kognitif yang dihadapi orang-orang ketika berusaha memenuhi kewajiban perusahaan termasuk dalam dimensi ini.

C. Aspek-Aspek Beban Kerja

Munandar dalam Hasibuan (2020), menjelaskan mengenai aspek-aspek yang terdapat dalam beban kerja dapat diukur melalui beberapa hal sebagai berikut:

1) Beban Fisik

Pengaruh pekerjaan terhadap kesehatan, terutama pada organ-organ seperti jantung, sistem pernapasan, dan indera, disebut sebagai beban kerja fisik. Ketegangan fisiologis dan biomekanik yang dialami tubuh termasuk dalam beban ini.

2) Beban Mental

Ketika pekerja terlibat dalam tugas-tugas yang menuntut fokus mental, beban kerja mental pun muncul. Kebingungan, kesulitan berkonsentrasi, perhatian, dan ketepatan tugas merupakan tanda-tanda ketegangan mental.

3) Beban Waktu

Ketika pekerja dituntut untuk menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu, beban kerja waktu muncul. Kemampuan untuk mengelola banyak tugas sekaligus dan kecepatan penyelesaian tugas merupakan indikatornya.

4) Beban Psikologis

Aspek psikologis ini menilai bagaimana stres terkait pekerjaan memengaruhi kesejahteraan mental dan emosional. Misalnya, pekerjaan yang menuntut tanpa bantuan yang memadai dapat mengakibatkan peningkatan stres, yang dapat berdampak buruk pada kesejahteraan fisik dan emosional pekerja.

D. Tujuan Beban Kerja

Tujuan utama pengukuran beban kerja adalah menyeimbangkan kapasitas individu dengan tuntutan pekerjaan agar tidak menimbulkan kelelahan, stres, dan penurunan motivasi (Habidin et al, 2020). Dalam konteks bengkel skala kecil, hal ini penting agar mekanik tetap produktif meski menghadapi permintaan tinggi.

E. Manfaat Beban Kerja

Menurut Anasi (2020), pengelolaan beban kerja yang baik memberikan manfaat seperti:

1) Peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja,
2) Pengurangan stres kerja,
3) Peningkatan kepuasan dan motivasi kerja,
4) Penurunan risiko kecelakaan kerja.

F. Indikator Beban Kerja

Pengukuran terhadap indikator beban kerja dijelaskan oleh Danang et al (2023) dan Schaufeli & Bakker (2004) melalui beberapa hal sebagai berikut:

1) *Mental Demand* (Tuntutan Mental)
2) *Physical Demand* (Tuntutan Fisik)
3) *Quantitative Demand/Work Overload* (Tuntutan Kuantitatif)
4) *Temporal Demand* (Tuntutan Waktu)
5) *Qualitative Demand/Complexity* (Tuntutan Kualitatif)
6) *Effort* (Usaha)
7) *Performance* (Kinerja)
8) *Frustration* (Frustrasi)

G. Dampak Beban Kerja

Beban kerja berlebih dapat menyebabkan stres, menurunkan motivasi, serta meningkatkan risiko kecelakaan (Rajan, 2021). Namun, beban kerja yang moderat mampu mendorong rasa tanggung jawab dan pencapaian diri (Ariani et al, 2023). Hal ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg yang menyebut bahwa "*achievement*" dan

"*responsibility*" merupakan faktor intrinsik yang menumbuhkan motivasi kerja (Herzberg, 2017).

H. Beban Kerja dalam Perspektif Islam

Beban kerja merupakan kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja selama periode waktu tertentu. Mengenai hal tersebut, Islam memandang beban kerja menekankan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan karyawan, mengintegrasikan pertimbangan etis ke dalam praktik ketenagakerjaan. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Al-Qur`an pada Surat An-Najm ayat 39 yang berbunyi:

وَأَن لَّيْسَ لِلْإِنسَٰنِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: "*Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya*" (QS. An-Najm: 39)

Ayat tersebut tidak menceritakan kisah spesifik, melainkan sebuah kaidah fundamental yang diisyaratkan oleh Allah SWT. Bahwasanya setiap individu hanya akan mendapatkan balasan dari usahanya sendiri, baik itu kebaikan maupun keburukan. Beban pekerjaan yang dilakukan oleh manusia dengan maksud baik dan tulus, maka balasan yang setimpal dengan usahanya tidak lain merupakan pahala atas usaha yang dilakukannya kecuali apa yang diusahakannya untuk dirinya sesuai kesanggupannya.

Dalam tafsir ringkas Kementerian Agama RI, manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya, usahanya yang baik atau buruk tidak akan dihilangkan. Semua itu kelak akan diperlihatkan kepadanya sehingga ia dapat berbangga dengan kebaikannya dan malu dengan amal buruknya. Mengenai hal tersebut, penekanan prinsip-prinsip Islam dalam bekerja menganjurkan kompensasi prinsip yang relatif adil terhadap beban kerja. Meskipun perbedaan sering terjadi, terutama di antara pekerja informal. Sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja bisa dianggap sebagai pendorong pekerja untuk melakukan

pekerjaannya melalui dorongan ibadah dan moral, yang menyebabkan pekerja lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja.

2.2.2 Lingkungan Kerja

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah seluruh kondisi eksternal yang memengaruhi kinerja karyawan, baik secara fisik, sosial, maupun psikologis (Mihretu & Gopal, 2021; dan Sedarmayanti, 2017). Dalam konteks bengkel skala kecil, hal ini meliputi tata letak peralatan, ventilasi, kebersihan, serta hubungan antar mekanik. Penelitian oleh Taufik (2025) menambahkan bahwa lingkungan kerja juga mencakup aspek ergonomis, seperti desain alat kerja yang sesuai dengan anatomi manusia, yang penting untuk mencegah cedera dan meningkatkan motivasi intrinsik pada pekerja manual seperti mekanik. Bengkel skala kecil sering menghadapi keterbatasan ruang, pengertian ini menekankan perlunya intervensi untuk menciptakan kondisi yang mendukung produktivitas jangka panjang.

B. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Hadi et al (2022), lingkungan kerja terdiri atas:

1) Lingkungan fisik: pencahayaan, suhu, kebisingan, tata ruang, dan keselamatan.
2) Lingkungan nonfisik: hubungan interpersonal, komunikasi, dan dukungan pimpinan.
3) Lingkungan psikologis: rasa aman, penghargaan, dan keadilan organisasi.

Dalam konteks mekanik bengkel skala kecil, aspek fisik sering kali menjadi tantangan utama karena paparan debu dan suara bising yang tinggi, seperti yang ditunjukkan oleh Sugiarti (2024), yang menemukan bahwa lingkungan fisik yang buruk berkontribusi terhadap penurunan motivasi kerja hingga 20% di sektor otomotif. Aspek nonfisik, seperti dukungan pimpinan, juga krusial untuk membangun rasa kebersamaan,

sementara aspek psikologis membantu mekanik merasa dihargai, yang secara langsung memengaruhi loyalitas mereka terhadap bengkel.

C. Indikator Lingkungan Kerja

Pengukuran terhadap indikator lingkungan kerja mengenai lingkungan fisik dan nonfisik dijelaskan oleh Newstrom (2011) dan Sedarmayanti (2017) melalui beberapa hal sebagai berikut:

1) Ketersediaan fasilitas
2) Penerangan/pencahayaan
3) Sirkulasi udara
4) Kebisingan
5) Kebersihan
6) Keamanan dan keselamatan
7) Peraturan waktu kerja
8) Hubungan dengan atasan
9) Hubungan antar karyawan
10) Prosedur kerja

D. Tujuan Lingkungan Kerja

Tujuan utama menciptakan lingkungan kerja yang baik adalah membangun kenyamanan dan meningkatkan produktivitas, keselamatan, serta loyalitas karyawan (Ruiner et al, 2023). Penelitian oleh Ridho & Windayati (2025) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang baik juga bertujuan mengoptimalkan dimensi fisik dan psikososial lingkungan kerja sehingga mampu memperkuat motivasi kerja dan mempertahankan peningkatan produktivitas jangka panjang, terutama di industri kecil di mana sumber dayanya masih terbatas.

E. Manfaat Lingkungan Kerja

Penelitian oleh Herni et al (2025), menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif:

1) Meningkatkan semangat dan motivasi kerja,
2) Mengurangi stres kerja,
3) Meningkatkan efektivitas dan efisiensi,

4) Memperkuat loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Studi tambahan oleh Taryat et al (2022) mengonfirmasi bahwa di sektor manufaktur kecil, termasuk bengkel, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas hingga 25%, dengan manfaat psikologis seperti peningkatan kepuasan kerja dan motivasi yang kuat. Dalam konteks mekanik, manfaat ini sangat relevan untuk mengatasi tantangan seperti kurangnya ventilasi, yang sering menyebabkan kelelahan fisik.

F. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Gupta et al (2023), faktor-faktor lingkungan kerja meliputi:

1) Desain tempat kerja dan tata letak,
2) Teknologi kerja dan alat bantu,
3) Gaya kepemimpinan,
4) Hubungan antarpegawai,
5) Kebijakan organisasi.

Penelitian oleh Habidin et al (2020), menambahkan bahwa di industri kecil, faktor seperti ketersediaan teknologi ergonomis dan kebijakan keselamatan kerja sangat memengaruhi lingkungan, dengan temuan bahwa penerapan teknologi sederhana dapat meningkatkan motivasi kerja sebesar 15%. Di bengkel skala kecil, faktor-faktor ini sering kali terabaikan, sehingga perlu intervensi seperti pelatihan kepemimpinan untuk meningkatkan hubungan antar pegawai.

G. Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam kajian pembangunan organisasi yang positif membutuhkan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini terlihat dari berbagai aspek, termasuk hambatan, partisipasi aktif, otonomi dalam pengambilan keputusan, dan ruang untuk konsep-konsep baru. Selain itu, lingkungan kerja yang menyenangkan ditandai dengan rendahnya tingkat konflik, komunikasi yang terbuka, suasana kerja yang santai, dan rasa saling

percaya yang tinggi. Baik dari lingkungan kerja fisik dan nonfisik, sangat penting fungsinya terhadap pelaksanaan kinerja yang baik.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyediakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendukung agar produktivitas karyawan dapat maksimal, sesuai dengan ajaran Allah yang menekankan nilai kedamaian dan kerja sama. Manusia diharapkan mengikuti prinsip-prinsip Islam dalam semua usaha mereka sebagai khalifah duniawi agar dapat meraih kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat. Allah SWT dalam QS. Al-Mulk ayat 2 telah berfirman:

ٱلَّذِى خَلَقَ ٱلْمَوْتَ وَٱلْحَيَوٰةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۚ وَهُوَ ٱلْعَزِيزُ ٱلْغَفُورُ

Artinya: "*Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun…*" (QS. Al-Mulk: 2)

Arti yang dapat diambil sebagai makna penting dari ayat tersebut selain menunjukkan bahwa Allah SWT telah mengisyaratkan manusia agar bekerja sebaik mungkin, namun juga manusia harus mengingat sesungguhnya Allah SWT yang menciptakan mati dan menentukan ajalnya. Hal tersebut bagian dari pengujian manusia di alam dunia, di antara manusia mana yang lebih baik amalnya dengan seikhlas mungkin yang mana dalam konteks ini diartikan sebagai bekerja.

Perspektif Islam tentang lingkungan kerja menekankan pendekatan holistik yang mengintegrasikan dimensi spiritual, etika, dan sosial. Perspektif ini tidak hanya berfokus pada aspek fisik tempat kerja tetapi juga pada kesejahteraan moral dan spiritual pekerja. Prinsip-prinsip utama yang berasal dari ajaran Islam menganjurkan lingkungan kerja yang aman, etis, dan memuaskan secara spiritual, yang secara signifikan dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan pekerja.

### 2.2.3 Motivasi Kerja

A. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi seseorang untuk berperilaku mencapai tujuan kerja (Robbins & Judge, 2024). Hasibuan (2020) menegaskan bahwa motivasi menjadi daya penggerak utama yang memunculkan semangat dan tanggung jawab dalam bekerja. Penelitian oleh Swiatczak (2021) menambahkan bahwa motivasi kerja juga melibatkan aspek intrinsik seperti kepuasan pribadi dari pencapaian, yang penting untuk pekerja manual seperti mekanik di bengkel skala kecil. Dalam kasus bengkel skala kecil, di mana mekanik sering menghadapi tantangan fisik, pengertian ini menekankan perlunya dorongan eksternal seperti penghargaan untuk menjaga motivasi jangka panjang.

B. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Menurut Teori Dua Faktor *(Motivator and Hygiene)* Herzberg (2017) dan penelitian oleh Mohamat Nor et al (2023), aspek motivasi dibedakan menjadi:

1) Motivator intrinsik: prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri.
2) Motivator ekstrinsik: kondisi kerja, kebijakan, kompensasi, dan hubungan kerja.

Dalam konteks mekanik bengkel skala kecil, motivator intrinsik seperti pengakuan atas keterampilan perbaikan dapat meningkatkan semangat kerja, sementara motivator ekstrinsik seperti kompensasi yang adil membantu mengatasi beban kerja berlebih. Taryat et al (2022) menemukan bahwa di sektor otomotif, kombinasi kedua aspek ini dapat meningkatkan motivasi kerja hingga 25%, dengan fokus pada dukungan sosial sebagai motivator ekstrinsik yang efektif.

C. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja adalah menumbuhkan keinginan individu untuk bekerja dengan efisien, mencapai target organisasi, dan meningkatkan

rasa tanggung jawab (Anasi, 2020). Ridho & Windayati (2025), menambahkan bahwa motivasi kerja bertujuan untuk mengurangi dampak psikologis, terutama di industri kecil di mana sumber daya manusia terbatas.

D. Manfaat Motivasi Kerja

Motivasi yang tinggi menghasilkan peningkatan produktivitas, kepuasan, dan loyalitas karyawan, serta menurunkan tingkat *turnover* (Ruiner et al, 2023). Studi tambahan oleh Sugiarti (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi hingga 20% di sektor jasa, dengan manfaat psikologis seperti pengurangan stres. Dalam konteks mekanik di bengkel skala kecil, manfaat ini penting untuk mempertahankan kualitas layanan dan mencegah kelelahan akibat beban kerja.

E. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor utama yang meliputi beban kerja, kondisi lingkungan, kepemimpinan, penghargaan, dan peluang pengembangan karier (Gupta et al, 2023; dan Khan, 2023). Habidin et al (2020) menambahkan bahwa di industri kecil, faktor seperti lingkungan kerja ergonomis dan kepemimpinan partisipatif sangat memengaruhi motivasi, dengan temuan bahwa peningkatan faktor ini dapat menurunkan *turnover*. Di bengkel skala kecil, faktor-faktor ini sering kali saling terkait, sehingga intervensi seperti pelatihan pengembangan karier dapat meningkatkan motivasi intrinsik mekanik.

F. Indikator Motivasi Kerja

Pengukuran terhadap indikator motivasi kerja dijelaskan oleh Herzberg (2017) dengan menggunakan Teori Dua Faktor Herzberg *(Motivator and Hygiene)* melalui beberapa hal sebagai berikut:

1) Prestasi/pencapaian
2) Pengakuan
3) Tanggung jawab
4) Peluang pertumbuhan

5) Gaji/kompensasi
6) Insentif
7) Hubungan antar individu/relasi
8) Kebijakan/supervisi

G. Dampak Motivasi Kerja

Motivasi yang tinggi mendorong peningkatan kinerja dan inovasi, sedangkan motivasi rendah menurunkan disiplin, efisiensi, dan komitmen (Freitas, 2023; dan Pariasa, 2025). Mihretu & Gopal (2021) menunjukkan bahwa dampak positif motivasi tinggi, seperti peningkatan kreativitas, dapat meningkatkan produktivitas hingga 30% di pekerja manual. Sebaliknya, motivasi rendah akibat beban kerja berlebih dapat menyebabkan kesalahan perbaikan di beberapa bengkel skala kecil, yang berdampak pada kepuasan pelanggan dan kelangsungan bisnis.

H. Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam Islam, pekerjaan dipandang sebagai bentuk ibadah, di mana mencapai keseimbangan antara kesuksesan duniawi dan pemenuhan spiritual adalah yang terpenting. Perspektif ini menumbuhkan motivasi yang lebih dalam yang melampaui keuntungan materi belaka, mendorong individu untuk mencari berkat baik di kehidupan ini maupun di akhirat. Dorongan motivasi dalam kajian literatur, dapat ditemukan melalui dua faktor, yakni intrinsik dan ekstrinsik.

Faktor motivasi intrinsik dalam Islam dijelaskan dalam QS. Al-Baqarah Ayat 286 yang berbunyi:

لَا يُكَلِّفُ ٱللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا ٱكْتَسَبَتْ

Artinya: "*Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya*". (QS. Al-Baqarah: 286)

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di muka bumi ini tidaklah dibebankan dengan sesuatu yang sanggup dilakukannya, karena agama Allah dibangun di atas asas kemudahan.

Manusia harus memiliki dorongan untuk menjadi lebih baik dalam dirinya, hal ini karena Allah SWT hanya memberikan anugerah, karunia, dan rezeki kepada orang-orang yang memiliki semangat dan motivasi yang kuat dalam dirinya.

Sedangkan motivasi ekstrinsik dalam islam dijelaskan dengan firman Allah SWT yang berbunyi:

وَإِذَا قُضِيَتِ ٱلصَّلَوٰةُ فَٱنتَشِرُواْ فِى ٱلْأَرْضِ وَٱبْتَغُواْ مِن فَضْلِ ٱللَّهِ وَٱذْكُرُواْ ٱللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya*: "Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah SWT dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung"* (QS. Al-Jumu'ah: 10)

Menurut ayat di atas, setiap orang di muka bumi ini harus terdorong untuk terus memperbaiki diri menjadi lebih baik. Sebagaimana pendekatan motivasi ekstrinsik yang mengedepankan kualitas atas pekerjaan seorang pekerja. Meliputi kecukupan dan keadilan atas kompetensi serta aspek kompensasi yang diterima oleh pekerja menjadi kualitas atas motivasi itu sendiri.

## 2.3 Hubungan Antar Variabel

Hipotesis yang diterima ($H_a$) maupun hipotesis yang nantinya ditolak ($H_0$) merupakan hasil hubungan antar variabel yang menghubungkanantara pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Hubungan variabel dalam penelitian ini merupakan satu variabel (variabel independen) yang memengaruhi atau menyebabkan variabel lain (variabel dependen) terjadi hubungan asimetris, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

A. Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja

Cakupan beban kerja pada peningkatan motivasi kerja dapat melalui tugas yang berat dan ringan (Suwatno & Priansa, 2016). Adapun tinjauan beban kerja tersebut juga mampu memengaruhi persepsi pekerja. Pada tingkatan yang terukur, beban kerja mampu memberikan rasa kompetensi dan bentuk motivasi yang dekat dengan *achievement motivation* (Gerich

& Weber, 2020). Tuntutan kerja dengan tipikal tantangan, berhubungan positif dengan kepuasan kebutuhan kompetensi dan motivasi kerja otonom (Olafsen & Halvari, 2017). Selain itu, pada pekerja teknis seperti halnya mekanik, beban kerja yang didapat mampu memengaruhi motivasi pekerja dengan bentuk pengupahan atau insentif kerja yang adil dan seimbang (Olafsen et al, 2024). Temuan tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan pemilik usaha hendaklah disesuaikan dengan kapasitas pekerja, yang mana mampu memengaruhi tingkatan motivasi para pekerja.

Ditemukannya pengaruh yang signifikan pada beban kerja terhadap motivasi kerja, mengindikasikan hal tersebut perlu dilakukan penelitian lanjutan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Danang et al (2023); Dwiantari et al (2023); Ekowati et al (2021); Handayani et al (2022); dan Kurniawan et al (2024); yang mengklaim bahwa beban kerja serta motivasi kerja berpengaruh signifikan. Oleh karena itu, motivasi kerja pada pekerja akan sangat ditingkatkan dengan beban kerja yang terukur dengan baik.

B. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana seseorang melakukan tugasnya. Sementara itu, Feriandy (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat berfungsi dapat berfungsi sebagai bentuk motivasi yang efektif untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung membuat karyawan merasa dihargai, aman, dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Perusahaan hendaknya memperhatikan aspek fisik dan sosial lingkungan kerja untuk memaksimalkan motivasi dan produktivitas karyawan. Penelitian oleh Yulia & Lahindah (2024) konsisten menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik (pencahayaan, ventilasi, fasilitas) maupun sosial (hubungan antar rekan, komunikasi, budaya kerja) dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.

Adapun menurut penelitian terdahulu, lingkungan kerja memiliki dampak terhadap motivasi kerja. Sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Ramadhan & Pahlevi (2025); dan Nawawi et al (2020), diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki dampak secara signifikan terhadap motivasi kerja.

C. Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Maulani & Fitriani (2024); Putra et al (2024); Refanza & Kusnadi (2023); Saputra (2025); Sinambela (2020); Sugiarti (2024); dan Tri Apriliyanto et al (2025) mengungkapkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja memiliki dampak terhadap motivasi kerja. Sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Gusnadi & Sriwardani (2019); Harahap et al (2020); Lucky et al (2023); Handayani et al (2022); Kurniawan et al (2024); Salsabila & Ekowati (2024); dan Lioni (2021) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi motivasi kerja karyawan.

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Perumusan hipotesis penelitian didasarkan pada pemahaman proses, terutama yang berkaitan dengan media landasan dan prinsip atau teori yang berkaitan dengan kasus atau fenomena yang diteliti. Berdasarkan dari rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan kerangka konsep di atas, maka pengajuan hipotesis penelitian dapat dikatakan bahwa:

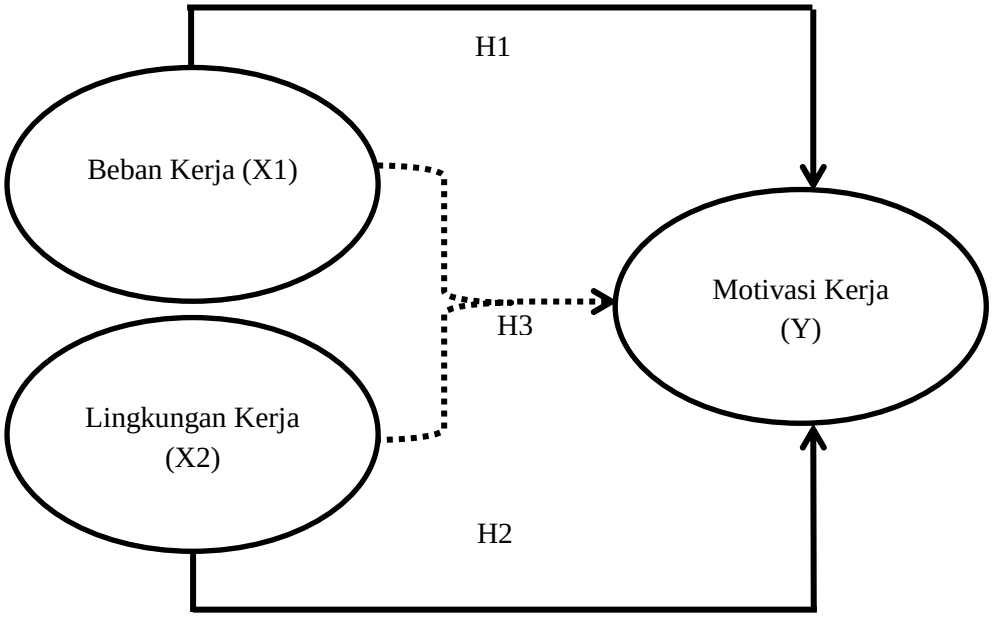
H1: Beban kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada mekanik bengkel skala kecil di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada mekanik bengkel skala kecil di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto.

H3: Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada mekanik bengkel skala kecil di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto.

## 2.5 Model Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja. Variabel terikat yang disebutkan adalah motivasi kerja. Untuk lebih memperjelas konteks penelitian, metodologi, dan penggunaan teori, diperlukan kerangka kerja konseptual. Pada penelitian ini, kerangka konseptual penelitian disajikan melalui model hipotesis sebagai berikut:




**Gambar 2. 1**
**Model Hipotesis**

Keterangan :

Y = Variabel Dependen Motivasi Kerja
X1 = Variabel Independen Beban Kerja
X2 = Variabel Independen Lingkungan Kerja
⟶ = Uji Parsial
⇢ = Uji Simultan

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## 3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2013) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai teknik untuk menganalisis populasi atau sampel tertentu, menggunakan instrumen penelitian selama pengumpulan data, dan mencoba menguji hipotesis penelitian berbasis positivis. Sedangkan rumusan masalah pada penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif. Berdasarkan pada Sugiyono (2013), pendekatan deskriptif merupakan pendekatan perumusan masalah yang berkaitan dengan keberadaan variabel independen, baik dalam satu variabel atau lebih (variabel mandiri). Dengan demikian, analisis data statistik yang tersajikan merupakan data yang terkumpul tanpa berusaha menarik generalisasi yang luas dan tanpa membuat perbandingan variabel yang ada pada sampel yang lain. Penelitian ini ditujukan untuk meneliti bagaimana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada mekanik bengkel skala kecil di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto.

## 3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat yang dipilih oleh penulis untuk melakukan penelitian. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Desember 2025. Adapun penelitian ini dilakukan di Kab. Mojokerto yang terfokus pada Kec. Jetis. Penjelasan dipilihnya lokasi tersebut karena alasan mengenai kedekatan dan kesesuaian fenomena yang sering kali penulis temui dalam lingkungan penulis, sehingga memudahkan penulis untuk menemukan responden yang sesuai.

Hal ini ditunjang dengan survei dari BPS Kab. Mojokerto, yang mana menunjukkan reparasi mobil dan sepeda motor sebagai penyumbang pertumbuhan ekonomi terbesar kedua di Kab. Mojokerto (BPS Kabupaten Mojokerto, 2025). Sedangkan alasan lain, penulis ingin mengetahui secara

mendalam bagaimana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja pada *manpower* mekanik bengkel skala kecil di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto terhadap motivasi kerja mereka.

## 3.3 Populasi dan Sampel

### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek suatu penelitian, termasuk orang, benda, hewan, tumbuhan, gejala, hasil tes, atau peristiwa yang berfungsi sebagai sumber data dengan atribut tertentu (Margono dalam Hardani et al, 2020). Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan mekanik dan pemilik merangkap mekanik bengkel skala kecil di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini masih bersifat luas, sehingga peneliti akan menentukan pemilihan sampel terhadap populasi yang digunakan. Menurut Nunan et al (2020), sampel merupakan subkelompok populasi yang dipilih untuk proyek riset penelitian. Maka diperoleh hasil sampel yang terdiri dari orang-orang atau penduduk yang bekerja sebagai mekanik atau pemilik merangkap mekanik bengkel skala kecil dan berada atau bertempat tinggal di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto.

### 3.3.2 Sampel

Supriyanto & Ekowati (2019) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian dari kumpulan item dan orang dengan kualitas dan atribut tertentu yang akan diteliti. Oleh karena itu, sampel tersebut dimasukkan ke dalam populasi. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non-probability sampling,* teknik pengambilan sampel yang mana tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Veronica et al, 2022). Sedangkan jenis metode sampling yang digunakan ialah metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan salah satu metode sampling dengan menentukan pertimbangan atau kriteria tertentu atas sampel yang digunakan (Supriyanto & Ekowati, 2019).

Teknik penentuan sampel yang digunakan, ditentukan melalui pedoman *(rule of thumb)* Malhotra. Digunakannya pendapat dari Malhotra karena alasan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang mana jumlah keseluruhan populasi guna penarikan sampel tidak diketahui secara pasti dan tidak terdapat data serta sumber valid (Naing et al, 2022). Cara menentukan jumlah sampel minimal menggunakan pedoman *(rule of thumb)* Malhotra yakni, *(jumlah item variabel maupun indikator) x* 4 atau 5 (Nunan et al, 2020). Dengan demikian, dapat dilakukan perhitungan untuk mencari jumlah sampel yaitu:

$$n = k \ x \ i.$$
$$n = (4 \text{ atau } 5) \ x \ 30$$
$$n = 5 \ x \ 30$$
$$n = 150$$

Keterangan:

*n* = Jumlah Sampel
*k* = Konstanta (4–5)
*i* = Jumlah Item Variabel maupun Indikator

Sehingga diperoleh jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 150 responden.

Sebagai bahan pertimbangan penentuan sampling, maka dilakukan proses penentuan kriteria serta pengklasifikasian pada sampel yang akan diteliti. Acuan yang digunakan didasarkan pada UU Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM dan SK Menperindag Nomor 551/1999 tentang Bengkel Umum Kendaraan Bermotor sebagai bahan pertimbangan hierarkis dasar (ekonomi dan teknis) serta fungsional terhadap fenomena yang terlihat pada populasi di lapangan. Kriteria dan klasifikasi pemilihan sampel dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Klasifikasi kriteria bengkel yang didapatkan yaitu:
    a. Terdapat peralatan dasar teknis bengkel, memiliki dan melayani perawatan/perbaikan ringan, sistem roda, kemudi, rem, dan kelistrikan kendaraan ringan (motor dan mobil).

b. Memiliki hasil penjualan tahunan (omzet) paling banyak Rp300.000.000.
c. Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp50.000.000 (tidak termasuk tanah dan bangunan).

2. Kriteria responden yang didapatkan yaitu:
   a. Responden berusia 30 – 40 tahun.
   b. Responden lulusan SMK/SMA sederajat.
   c. Responden sedang menjadi mekanik bengkel skala kecil atau pemilik merangkap mekanik bengkel skala kecil.
   d. Responden memiliki pengalaman sekurang-kurangnya 2 tahun kerja sebagai mekanik bengkel skala kecil.
   e. Responden memiliki keahlian dan keterampilan teknis dalam menangani kendaraan bermotor (contoh dalam segi perawatan, diagnosa, perbaikan dan pengujian).
   f. Responden merupakan mekanik bengkel yang berlokasi kerja di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Data adalah informasi yang masih perlu diolah tetapi belum memiliki arti penting bagi penerimanya. Gambar, suara, karakter, angka, bahasa, simbol, dan bahkan keadaan yang dapat mendukung temuan penelitian di masa mendatang dapat dianggap sebagai jenis data (Veronica et al, 2022). Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang dianalisis dan diolah menggunakan skala numerik. Ada dua jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini:

A. Data primer

Data primer dalam suatu penelitian diperoleh langsung dari sumbernya dengan melakukan pengukuran, perhitungan mandiri berupa kuesioner, observasi, wawancara, dan sebagainya (Hardani et al, 2020). Pada penelitian ini, data primer diperoleh dari tanggapan responden mengenai beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada

mekanik atau pemilik merangkap mekanik bengkel skala kecil di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto. Untuk selanjutnya, peneliti melakukan pengolahan jawaban atau respons agar hasil yang diinput sesuai dengan pengolahan data yang dikehendaki.

B. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari orang lain, instansi, dan sebagainya dalam bentuk laporan, profil, manual, atau kajian literatur (Hardani et al, 2020). Untuk mengembangkan landasan teori yang sesuai berdasarkan isu atau kerangka konseptual dalam penelitian, peneliti mengumpulkan data sekunder melalui tinjauan pustaka. Adapun tujuannya ialah guna mengidentifikasi teori dan prinsip yang dapat diterapkan dalam penelitian. Hal tersebut dilakukan dengan cara melakukan tinjauan pada berbagai sumber, termasuk buku ajar dan buku umum, jurnal penelitian, artikel, dan situs web yang berkaitan dengan topik penelitian.

## 3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu teknik pengumpulan fakta atau informasi di lapangan guna memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Metode kuesioner merupakan metode pengumpulan data di mana partisipan diberikan pernyataan tertulis atau pertanyaan untuk dijawab secara langsung (Supriyanto & Ekowati, 2019). Kuesioner yang disajikan peneliti kepada responden akan dilakukan secara daring dalam bentuk *Google Form* kepada mekanik atau pemilik merangkap mekanik bengkel skala kecil di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto. Kuesioner daring akan membuat pengumpulan banyak data menjadi cepat, murah, dan efektif. Pendekatan kuesioner ini menjamin validitas dan reliabilitas serta memastikan data yang dikumpulkan sejalan dengan tujuan penelitian.

## 3.6 Instrumen Penelitian

Ibnu Hajar dalam Hardani et al (2020), mendefinisikan instrumen penelitian sebagai alat ukur yang digunakan untuk memperoleh informasi kuantitatif tentang variasi karakteristik variabel secara objektif. Pada dasarnya, seluruh instrumen penelitian kuantitatif harus menyertakan skala penelitian. Hal ini dikarenakan skala digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti dengan akurat. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan pengukuran alternatif jawaban satu sampai dengan lima poin (1-5).

Skala likert adalah alat yang digunakan untuk mengukur sikap, keyakinan, dan persepsi seseorang atau suatu kelompok terhadap fenomena atau peristiwa sosial (Veronica et al, 2022). Variabel yang akan diukur dibagi menjadi indikator variabel menggunakan skala likert. Indikator-indikator ini kemudian digunakan sebagai dasar penyusunan item instrumen, yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

**Tabel 3. 1**
**Skala Likert 5 Poin**

| Kode | Keterangan | Skor |
|---|---|---|
| SS | Sangat Setuju | 5 |
| S | Setuju | 4 |
| AS | Agak Setuju | 3 |
| TS | Tidak Setuju | 2 |
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

## 3.7 Definisi Operasional Variabel

Setelah mengidentifikasi variabel independen dan dependen dalam suatu penelitian, definisi operasional variabel menjadi sangat penting. Variabel merupakan keseluruhan hal dalam bentuk apa pun yang peneliti putuskan untuk pelajari guna mengumpulkan data dan membuat kesimpulan (Sugiyono, 2013). Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

A. Variabel independen X1 = Beban Kerja

Beban kerja merupakan tindakan atau proses yang harus segera diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu (Vanchapo, 2020). Adapun menurut Schaufeli & Bakker (2004), beban kerja yang diidentifikasi sebagai *job demand*, didefinisikan sebagai aspek pekerjaan

(fisik, kognitif, atau temporal) yang menuntut pengerahan usaha fisik dan psikologis secara berkelanjutan dari pekerja, yang bila berlebihan dapat menimbulkan biaya psikologis atau fisiologis (kelelahan dan stres).

Seorang pekerja tidak mengalami beban kerja jika ia mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri dengan berbagai pekerjaan. Namun, tugas dan aktivitas tersebut berubah menjadi beban kerja jika pekerja tersebut tidak berhasil. Di sisi lain, kebosanan dan kelelahan ekstrem akan muncul jika bakat pekerja tidak sebanding dengan tuntutan tugas. Beban kerja sendiri merupakan kadar dari tingkat aktivitas mental, fisik, dan perseptual yang harus dicurahkan oleh pekerja teknis untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu di tempat kerja mereka. Pengukuran secara subjektif dapat melalui dikalkulasikan melalui dimensi tuntutan dan dampak stres yang dialami oleh pekerja teknis.

B. Variabel independen X2 = Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua keadaan dan kondisi di sekitar pekerja saat bekerja, baik yang bersifat fisik (terlihat) maupun nonfisik (hubungan dan prosedur), yang secara langsung atau tidak langsung dapat memengaruhi kondisi diri dan pelaksanaan tugas pekerja di bidang teknis (Sedarmayanti, 2017). Kondisi pada tempat kerja yang dapat memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan pegawai dapat diartikan sebagai lingkungan kerja (Ratmono et al, 2024). Adapun menurut teori JD-R (Schaufeli & Bakker, 2004), lingkungan kerja termasuk dalam *job resources* yang mampu menurunkan tekanan kerja dan meningkatkan semangat kerja. Menurut Sari & Astuningsih dalam Ratmono et al (2024), lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang positif sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mencakup penyediaan fasilitas dan perlengkapan kebersihan di tempat kerja, penciptaan lingkungan yang aman dan ramah bagi pekerja, serta peningkatan moral pekerja dalam segala upaya. Kondisi fisik yang memadai juga akan meningkatkan produktivitas kerja.

C. Variabel dependen Y= Motivasi Kerja

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu guna memenuhi keinginan dan hasratnya. Herzberg (2017) berpendapat, motivasi kerja dapat dilihat melalui kekuatan internal (intrinsik) dan eksternal (ekstrinsik) yang mendorong pekerja untuk bertindak, meningkatkan intensitas upaya, dan mengarahkan perilaku menuju tercapainya tujuan pekerjaan dan kepuasan pribadi. Pekerja seharusnya termotivasi ketika berada di tempat kerja, agar dapat berkinerja baik bahkan saat mereka bosan atau kelelahan. Menurut Nursam (2017), motivasi adalah keinginan untuk bertindak melalui serangkaian proses perilaku manusia, dengan mempertimbangkan ketekunan, arah, dan intensitas dalam mencapai tujuan. Pekerja sering kali terbebani oleh semakin banyaknya pekerjaan, kewajiban, dan tugas yang diberikan kepada mereka. Antusiasme, semangat, dan kesungguhan kerja seorang pekerja akan meningkat jika mereka memiliki insentif yang tepat. Dalam konteks pekerjaan teknis, pekerja melakukan pekerjaan dengan intensitas dan upaya tinggi, yang kemudian diukur melalui faktor pendorong intrinsik (kepuasan dari pekerjaan itu sendiri) dan ekstrinsik (kepuasan dari kondisi luar pekerjaan).

**Tabel 3. 2**
**Definisi Operasional Variabel**

| Variabel | Indikator | Definisi | Item | Skala |
|---|---|---|---|---|
| Beban Kerja (X1) (Danang et al, 2023; Schaufeli & Bakker, 2004) | a. *Mental Demand* (Tuntutan Mental) | Tingkat kesulitan kognitif dan perseptual yang dialami (melihat, mengingat, mencari solusi kerusakan). | 1. Konsentrasi tinggi dalam keputusan teknis pekerjaan<br>2. Kepekaan kinerja dalam masalah teknis | Likert 1-5 |
| | b. *Physical Demand* (Tuntutan Fisik) | Tingkat aktivitas dan usaha fisik yang diperlukan dalam tugas (mengangkat, memutar, | 3. Pekerjaan fisik<br>4. Posisi ergonomis pekerjaan | |

| Variabel | Indikator | Definisi | Item | Skala |
|---|---|---|---|---|
| | | membongkar). | | |
| | *c. Quantitati-ve Demand/ Work Overload* (Tuntutan Kuantitatif) | Volume pekerjaan yang harus diselesaikan mekanik (jumlah perbaikan kendaraan) terlalu banyak atau terlalu tinggi dalam periode waktu yang relatif singkat. | 5. Kuantitas pekerjaan dalam satu hari | |
| | d. *Temporal Demand* (Tuntutan Waktu) | Tingkat tekanan waktu yang dirasakan untuk menyelesaikan pekerjaan. | 6. Tekanan waktu kerja yang tinggi<br>7. Kecepatan pekerjaan yang tinggi | |
| | *e. Qualitative Demand/ Complexity* (Tuntutan Kualitatif) | Pengerahan usaha mental dan kognitif tinggi yang timbul karena tingkat kesulitan dan kerumitan teknis (kompleksitas) pekerjaan perbaikan. | 8. Tuntutan pekerjaan yang tinggi | |
| | f. *Effort* (Usaha) | Seberapa keras mental dan fisik mekanik bekerja untuk mencapai tingkat kinerja yang diinginkan. | 9. Kualitas hasil kerja yang tinggi | |
| | g. *Performan-ce* (Kinerja) | Tingkat kepuasan diri mekanik terhadap keberhasilan mereka menyelesaikan tugas yang diberikan. | 10. Tingkat kinerja yang sesuai dengan standar | |
| | h. *Frustration* (Frustrasi) | Tingkat rasa tidak aman, putus asa, atau stres yang dirasakan saat menghadapi tuntutan pekerjaan. | 11. Tingkat frustrasi dalam masalah kerja yang tiba-tiba | |
| Lingkung-an Kerja | a. Ketersedia-an Fasilitas | Kelengkapan dan kondisi fisik alat | 1. Kelengkapan peralatan kerja | Likert 1-5 |

| Variabel | Indikator | Definisi | Item | Skala |
|---|---|---|---|---|
| (X2) (Newstr-om, 2011; Sedarma-yanti, 2017) | | perkakas (alat utama dan *toolkit*), ketersediaan suku cadang yang mendukung perbaikan, dan ruang gerak yang memadai bagi mekanik dalam menjalankan tugas. | utama | |
| | b. Penerangan /Pencahay-aan | Kualitas cahaya di tempat kerja yang memadai. | 2. Pencahayaan area kerja | |
| | c. Sirkulasi Udara | Ketersediaan udara bersih dan suhu ruangan yang nyaman. | 3. Sirkulasi udara atau ventilasi area kerja | |
| | d. Kebisingan | Kadar suara yang tinggi sehingga mengganggu konsentrasi dalam melaksanakan suatu pekerjaan. | 4. Pengaturan kebisingan atau suara area kerja | |
| | e. Kebersihan | Kondisi kebersihan dan kerapian di area kerja. | 5. Kebersihan dan kerapian area kerja | |
| | f. Keamanan & Keselamat-an | Ketersediaan alat dan prosedur K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang memadai. | 6. Alat keselamatan kerja (K3) dasar pada area kerja | |
| | g. Peraturan waktu kerja | Kondisi mengenai struktur waktu dari pekerjaan perharinya guna memberi pekerja pengertian yang lebih atas kendali perencanaan dan pemilihan waktu pekerjaan. | 7. Peraturan standar waktu kerja (istirahat kerja, shift, cuti, dan sebagainya)<br>8. Dukungan atasan terhadap pekerjaan | |
| | h. Hubungan dengan Atasan | Dukungan dan komunikasi yang baik dari pemilik/supervisor bengkel. | 9. Hubungan dan relasi pekerjaan yang baik | |

| Variabel | Indikator | Definisi | Item | Skala |
|---|---|---|---|---|
| | i. Hubungan Antar Karyawan | Kerjasama dan kekompakan antar mekanik di bengkel. | | |
| | j. Prosedur Kerja | Kejelasan dan standarisasi prosedur dalam melaksanakan perbaikan. | 10. SOP (*Standard Operating Procedure*) yang jelas dan mudah dipahami | |
| Motivasi Kerja (Y) (Herzberg, 2017) | a. Prestasi/ Pencapaian | Perasaan bangga atas keberhasilan menyelesaikan perbaikan yang sulit. | 1. Prestasi | Likert 1-5 |
| | b. Pengakuan | Penghargaan atau pujian yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan. | 2. Pengakuan<br>3. Rasa atas penghargaan | |
| | c. Tanggung Jawab | Merasa diberi kepercayaan dan otonomi untuk mengambil keputusan teknis. | 4. Kepercayaan dan tanggung jawab | |
| | d. Peluang Pertumbuhan | Adanya kesempatan untuk belajar keterampilan baru atau pelatihan. | 5. Kesempatan atas pengembang-an individu | |
| | e. Gaji/ Kompensa-si | Kecukupan dan keadilan gaji yang diterima. | 6. Gaji yang sesuai | |
| | f. Insentif | Tunjangan, bonus, atau pembagian keuntungan yang memadai. | 7. Insentif atau bonus | |
| | g. Hubungan Antar Individu/ Relasi | Kualitas interaksi sosial dengan rekan kerja dan pelanggan. | 8. Hubungan sosial yang *supportive* | |
| | h. Kebijakan/ Supervisi | Keadilan kebijakan perusahaan dan kompetensi pengawasan. | 9. Akuntabilitas atasan yang efektif | |

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

## 3.8 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen pada penelitian adalah kegiatan menguji butir-butir pertanyaan yang ada di dalam kuesioner, apakah isi dari butir pertanyaan tersebut valid dan reliabel. Apabila terdapat butir-butir yang tidak valid dan reliabel, maka butir-butir tersebut dibuang dan diganti dengan pertanyaan lain. Pemeriksaan pertanyaan-pertanyaan kuesioner untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya dikenal sebagai pengujian validitas dan reliabilitas. Item-item dapat dihilangkan dan diganti dengan pertanyaan baru apabila dianggap salah atau tidak reliabel. Hasil uji coba instrumen akan dianalisis untuk melihat tingkat validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dalam penelitian utama. Instrumen yang dinyatakan valid dan reliabel kemudian disebarkan kepada seluruh sampel penelitian. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan mampu merepresentasikan hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara empiris pada mekanik atau pemilik merangkap mekanik bengkel skala kecil di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto.

### 3.8.1 Uji Validitas

Validitas menjadi sangat penting, hal ini berkaitan mengenai jaminan validitas pengukuran skala variabel yang digunakan untuk menilai hubungan antara suatu peristiwa atau fenomena (Hardani et al, 2020). Dapat juga dikatakan, apabila suatu instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, instrumen tersebut dapat dianggap valid. Hal tersebut terdapat kaitannya dengan tujuan validitas, yaitu bahwa instrumen yang sah akan menghasilkan data yang valid, menjamin bahwa data yang dikumpulkan peneliti dan data yang dapat diakses oleh objek penelitian adalah sama. Metode pengujian pada validitas adalah menghitung hubungan antara skor atau nilai setiap pertanyaan dan skor keseluruhan atau rata-rata pertanyaan. Ketika nilai r > nilai r tabel, variabel pernyataan dianggap valid. Variabel tersebut dianggap tidak valid jika nilai r < r tabel (Ghozali, 2014).

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dianggap reliabel jika dapat mengukur objek yang sama beberapa kali dan menghasilkan hasil yang konsisten. Tingkat konsistensi dan stabilitas data atau kesimpulan diukur melalui uji reliabilitas. Karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias, data yang tidak reliabel tidak dapat diproses lebih lanjut. Setelah uji validitas, maka uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui pernyataan atau pertanyaan yang diuji valid. Jika nilai *Cronbach's Alpha* suatu variabel penelitian lebih dari 0,60, variabel tersebut dapat dianggap reliabel (Ghozali, 2021).

## 3.9 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

### 3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Sugiyono (2013) adalah analisis statistik untuk menggambarkan data-data yang ada sehingga penilaian data yang tersedia dilakukan tanpa mencoba generalisasi kesimpulan. Dengan menggunakan data yang terkumpul, analisis deskriptif bertujuan untuk menjelaskan persepsi responden terhadap pernyataan yang dipilih dan distribusi frekuensinya. Skala likert digunakan dalam penelitian ini untuk mendeskripsikan respons responden dalam skala lima poin.

### 3.9.2 Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier berganda yang dikembangkan menggunakan metode *Ordinary Least Squares* (OLS) harus lolos persyaratan statistik melalui uji asumsi klasik agar dapat dinyatakan sebagai BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Menurut Ghozali (2021), uji asumsi klasik mencakup pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

#### 3.9.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan sebagai kepastian distribusi residual (kesalahan) data mendekati distribusi normal (Ghozali, 2021). Uji ini dapat dilakukan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* atau melihat grafik *Normal Probability Plot*. Apabila terdapat data tersebar di sepanjang garis diagonal

dan sejajar dengan arahnya, maka data tersebut berfungsi sebagai dasar pengambilan keputusan. Model regresi memenuhi asumsi normalitas jika data terdistribusi secara teratur. Namun, model regresi tidak dapat memenuhi asumsi normalitas jika data tersebut tersebar menjauh dari garis diagonal (Umar, 2008). Kriteria keputusan distribusi residual dinyatakan normal jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05.

3.9.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu tes yang digunakan untuk memastikan apakah variabel independen dalam model regresi berkorelasi atau tidak (Ghozali, 2021). Multikolinearitas dapat menyebabkan estimasi koefisien regresi menjadi tidak stabil. Menurut Hair et al (2017), multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,10 menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas.

3.9.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu observasi ke observasi lain (Ghozali, 2021). Model yang baik harus memenuhi syarat homoskedastisitas (varians residual yang konstan). Hal tersebut dipastikan agar tidak homogen sehingga dapat menyebabkan hasil regresi menjadi bias (Gujarati et al, 2020). Uji ini dapat dilakukan dengan metode *Scatter Plot* dan *Glejser test*. Pengujian dengan analisis *Scatter Plot* dapat dilihat ketidak-heteroskedastisitas-nya jika titik-titik pada *Scatter Plot* menyebar secara acak (tidak membentuk pola tertentu, seperti gelombang, melebar, atau menyempit) dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Sedangkan pada uji *Glejser* dapat dilihat berdasarkan nilai signifikansi (*Sig*.) dari variabel independen terhadap nilai absolut residual. Apabila nilai

signifikansi (*Sig*.) dari variabel independen terhadap nilai absolut residual > 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### 3.10 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistik yang mengukur dampak dan hubungan antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Regresi linier berganda, menurut Gujarati et al (2020), memungkinkan peneliti untuk secara simultan memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan campuran nilai variabel independen. Menurut Sugiyono (2013), analisis regresi linier berganda membantu menentukan kontribusi setiap variabel independen terhadap variabel dependen dengan memperhitungkan pengaruh elemen-elemen lain dalam model.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen (beban kerja dan lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (motivasi kerja) pada mekanik bengkel skala kecil di Kec. Jetis, Kab Mojokerto.

Regresi berganda pada penelitian kali ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e}$$

Keterangan :

Y = Motivasi Kerja

$\alpha$ = Konstanta

$\beta_1$ = Koefisien Regresi $X_1$

$\beta_2$ = Koefisien Regresi $X_2$

$X_1$ = Beban Kerja

$X_2$ = Lingkungan Kerja

e = Standard Error

Analisis pada penelitian menggunakan bantuan perangkat lunak statistik SPSS guna memperoleh ukuran kesesuaian model, nilai koefisien regresi, dan uji signifikansi. Menurut Ghozali (2021), model regresi yang

tepat harus memenuhi asumsi klasik agar dapat menghasilkan hasil estimasi BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator).*

## 3.11 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk memastikan apakah variabel independen secara signifikan memengaruhi variabel dependen, baik secara parsial maupun secara simultan. Menurut Sugiyono (2013), tujuan pengujian hipotesis adalah untuk memvalidasi hipotesis atau asumsi yang telah dikembangkan sebelumnya berdasarkan fakta empiris. Hasil dari pengujian hipotesis ini memberikan dasar empiris untuk menerima atau menolak hipotesis penelitian. Jika hasilnya menunjukkan pengaruh yang signifikan, hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol ($H_0$) ditolak. Metode dalam pengujian hipotesis dilakukan sebagai berikut:

### 3.11.1 Uji Regresi Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap motivasi kerja. Menurut Ghozali (2021), kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai t hitung > t tabel dan p-value < 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Maka didapatkan asumsi hipotesis sebagai berikut:

a. Apabila T hitung > T tabel, atau Sig < 0,05 maka diduga $H_0$ ditolak dan Ha diterima, maka secara parsial terdapat pengaruh Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap Motivasi Kerja (Y).
b. Jika T hitung < T tabel, atau Sig > 0,05 maka diduga $H_0$ diterima dan Ha ditolak, maka secara parsial tidak terdapat pengaruh Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap Motivasi Kerja (Y).

### 3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan pada Widarjono (2020), Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) secara simultan

(bersamaan) terhadap variabel dependen (Y) dengan dasar pengambilan sebagai berikut:

a. Apabila F hitung > F tabel, atau Sig < 0,05 maka diduga $H_0$ ditolak dan Ha diterima, maka secara simultan terdapat pengaruh Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap Motivasi Kerja (Y).
b. Apabila F hitung < F tabel, atau Sig > 0,05 maka diduga $H_0$ diterima dan Ha ditolak, maka secara simultan tidak terdapat pengaruh Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap Motivasi Kerja (Y).

## 3.12 Uji Koefisien Determinasi ($R^2$)

Uji koefisien determinasi mengukur kemampuan variabel independen untuk menjelaskan varians pada variabel dependen. Menurut Hair Jr et al (2021), nilai $R^2$ adalah proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh setiap variabel independen dalam model regresi. Nilai $R^2$ yang lebih tinggi menunjukkan kemampuan model yang lebih besar untuk menggambarkan fenomena yang sedang diteliti. Koefisien determinasi ($R^2$) memiliki nilai antara 0 dan 1. Jika nilai $R^2$ rendah, maka kemampuan dalam menjelaskan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sangat terbatas. Perlu kehati-hatian dalam menafsirkan nilai $R^2$. Hal tersebut dikarenakan dapat menyebabkan *overfitting*, yakni nilai yang terlalu tinggi belum tentu selalu menunjukkan model yang lebih baik (Ghozali, 2021).

# BAB IV
# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bengkel skala kecil yang berada di wilayah Kec. Jetis, Kab. Mojokerto. Konteks terhadap penelitian ini, bengkel skala kecil yang berada di wilayah Kec. Jetis, Kab. Mojokerto dipilih sebagai lokasi studi untuk memahami sejauh mana beban kerja dan lingkungan kerja memengaruhi tingkat motivasi kerja, terutama pada bagian aspek kinerja teknis di kalangan mekanik atau pemilik merangkap mekanik bengkel skala kecil. Adapun temuan yang klasifikasi yang didapati, terdapat 45 bengkel sebagai Tipe C berdasarkan Kepmenperindag No. 551/1999. Saat diklasifikasikan menggunakan parameter UU No. 20 Tahun 2008, objek penelitian berada dalam kategori usaha mikro. Cakupan beban kerja yaitu aspek fisik, mental, dan waktu yang harus dikelola oleh mekanik, sementara lingkungan kerja melibatkan beberapa faktor yakni, keamanan, keselamatan, aspek fisik ruang kerja, peraturan dan standar operasional pekerjaan, serta hubungan antar pekerja. Kedua faktor ini diduga memiliki kontribusi terhadap tingkat motivasi kerja yang dialami oleh mekanik atau pemilik merangkap mekanik bengkel skala kecil di bengkel wilayah Kec. Jetis, Kab. Mojokerto.

Teknik *purposive sampling* digunakan dalam penelitian ini, sehingga terdapat ketentuan atas kriteria tertentu mengenai sampel yang digunakan. Data dikumpulkan menggunakan metode survei melalui kuesioner yang disebarkan secara daring kepada seluruh sampel yang telah ditentukan. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai kondisi kinerja mekanik atau pemilik merangkap mekanik bengkel skala kecil yang berada di wilayah Kec. Jetis, Kab. Mojokerto, serta faktor-faktor yang memengaruhi tingkat motivasi kerja mereka.

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Gambaran Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini merupakan mekanik atau pemilik yang merangkap sebagai mekanik aktif pada bengkel skala kecil yang berada di wilayah Kec. Jetis, Kab. Mojokerto yang berjumlah sebanyak 150 sampel. Pemberian dan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan menggunakan *google form*. Hal ini dilakukan agar dapat mempersingkat waktu dan di samping itu responden memiliki kemandirian dalam mengisi kuesioner. Kuesioner dibagikan menggunakan tautan kepada seluruh responden yang berlangsung pada Januari-April 2026.

Adapun penelitian ini menggunakan 150 responden yang kriterianya telah ditentukan sebagai berikut :

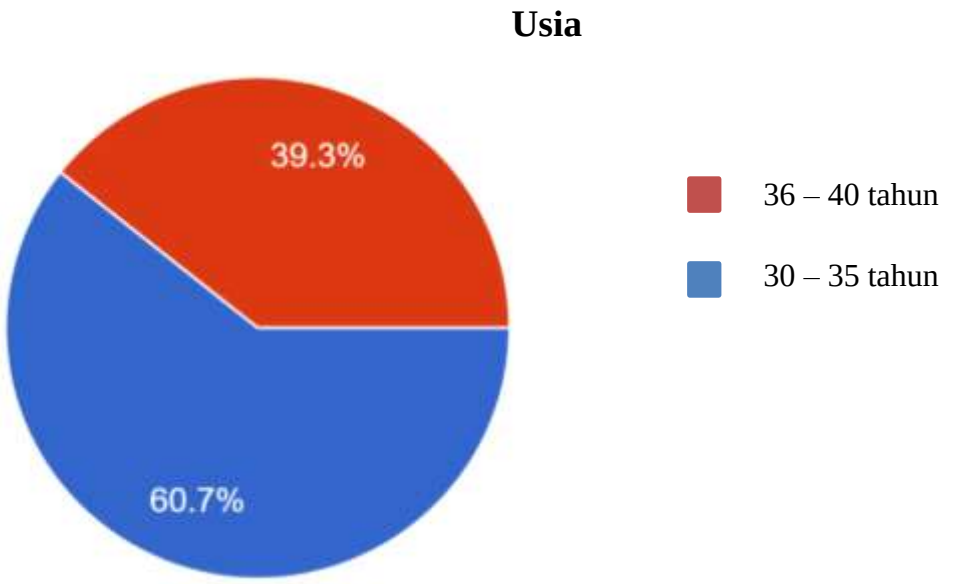
1) Responden berusia 30 – 40 tahun.
2) Responden lulusan SMK/SMA sederajat.
3) Responden aktif bekerja sebagai mekanik bengkel skala kecil atau pemilik merangkap mekanik bengkel skala kecil.
4) Responden memiliki pengalaman setidaknya 2 tahun kerja sebagai mekanik bengkel skala kecil.
5) Responden memiliki keahlian dan keterampilan teknis dalam menangani kendaraan bermotor (contoh dalam segi perawatan, diagnosa, perbaikan dan pengujian).
6) Responden merupakan mekanik bengkel yang berwilayah kerja di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto.

Diketahui bahwa 150 responden yang mengisi kuisioner dalam penelitian ini dinyatakan telah memenuhi enam kriteria di atas.

### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden pada penelitian ini dikategorikan berdasarkan usia angkatan kerja dominan yakni rentang usia 30 – 40 tahun. Usia tersebut dibagi dalam dua kategori angkatan kerja, usia 30 - 35 tahun dan 36 - 40

tahun. Berikut merupakan gambar diagram deskripsi mengenai karakteristik dari responden penelitian berdasarkan usia:




**Gambar 4. 1 Diagram Usia**

Berdasarkan gambar 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa responden dari penelitian yaitu mayoritas berusia 30 – 35 tahun. Sebanyak 60,7% atau 91 responden yang mengisi kuesioner berusia 30 – 35 tahun. Sedangkan usia yang lainnya yakni 36 – 40 tahun memiliki persentase sebesar 39,3% atau sebanyak 59 responden. Melalui gambar diagaram tersebut, dapat dikatakan bahwa rerata mekanik atau pemilik merangkap mekanik bengkel skala kecil angkatan kerja 30 – 35 tahun lebih berkontribusi dalam penelitian ini.

### 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan kerja

Melalui 150 responden yang terdapat pada penelitian, dijelaskan pula penjabaran responden berdasarkan jabatan kerja yang dimiliki untuk wilayah Kec. Jetis, Kab. Mojokerto. Penjabaran tersebut disajikan pada gambar diagram sebagai berikut :

**Gambar 4. 2 Diagram Jabatan atau Posisi Kerja**

Berdasarkan gambar 4.2, hasil dari pengisian kuesioner kepada 150 responden yang telah disebar menunjukkan jumlah responden yang menjabat sebagai mekanik sebanyak 111 orang dengan persentase sebesar 74%. Sedangkan responden sisanya yang berjumlah sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar 26%, merupakan pemilik yang merangkap sebagai mekanik bengkel skala kecil. Hal tersebut menunjukkan bahwa, mayoritas posisi kerja yang berkontribusi dominan dalam penelitian ini ialah mekanik bengkel skala kecil.

### 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Keahlian atau Keterampilan Kerja yang Dikuasai

Dalam penelitian ini, acuan keahlian atau keterampilan kerja yang dikuasai oleh mekanik atau pemilik yang merangkap sebagai mekanik bengkel skala kecil didasarkan pada SK Menperindag No. 551/MPP/Kep/10/1999. Keahlian atau keterampilan umum yang dimiliki oleh mekanik atau pemilik yang merangkap sebagai mekanik bengkel skala kecil meliputi pendiagnosaan, perawatan, perbaikan dan pengujian

kendaraan. Keahlian atau keterampilan dari 150 responden dalam penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4. 1**

**Karakteristik Responden**

**Berdasarkan Keahlian atau Keterampilan Kerja**

| No. | Keahlian/Keterampilan | Frekuensi | Persentase |
|---|---|---|---|
| 1. | Diagnosa kendaraan | 7 | 4,7% |
| 2. | Diagnosa kendaraan, Pengujian kendaraan | 3 | 2,0% |
| 3. | Diagnosa kendaraan, Perawatan kendaraan | 2 | 1,1% |
| 4. | Diagnosa kendaraan, Perawatan kendaraan, Pengujian kendaraan | 1 | 0,7% |
| 5. | Diagnosa kendaraan, Perawatan kendaraan, Perbaikan kendaraan | 18 | 12,0% |
| 6. | Diagnosa kendaraan, Perawatan kendaraan, Perbaikan kendaraan, Pengujian kendaraan | 30 | 20,0% |
| 7. | Pengujian kendaraan | 3 | 2,0% |
| 8. | Perawatan kendaraan | 19 | 12,7% |
| 9. | Perawatan kendaraan, Pengujian kendaraan | 1 | 0,7% |
| 10. | Perawatan kendaraan, Perbaikan kendaraan | 34 | 22,7% |
| 11. | Perawatan kendaraan, Perbaikan kendaraan, Pengujian kendaraan | 7 | 4,7% |
| 12. | Perbaikan kendaraan | 18 | 12,0% |
| 13. | Perbaikan kendaraan, Pengujian kendaraan | 7 | 4,7% |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Total | 150 | 100,0% |

Sumber: data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, terdapat tigabelas macam keahlian atau keterampilan yang dikuasai oleh responden penelitian dengan rincian sebagai berikut:

a) Sebanyak 7 orang dengan persentase 4,7% menguasai diagnosa kendaraan.
b) Sebanyak 3 orang dengan persentase 2% menguasai diagnosa kendaraan dan pengujian kendaraan.
c) Sebanyak 2 orang dengan persentase 1,1% menguasai diagnosa kendaraan dan perawatan kendaraan.
d) Sebanyak 1 orang dengan persentase 0,7% menguasai diagnosa kendaraan, perawatan kendaraan dan pengujian kendaraan.
e) Sebanyak 18 orang dengan persentase 12% menguasai diagnosa kendaraan, perawatan kendaraan dan perbaikan kendaraan.
f) Sebanyak 30 orang dengan persentase 20% menguasai diagnosa kendaraan, perawatan kendaraan, perbaikan kendaraan dan pengujian kendaraan.
g) Sebanyak 3 orang dengan persentase 2% menguasai pengujian kendaraan.
h) Sebanyak 19 orang dengan persentase 12,7% menguasai perawatan kendaraan.
i) Sebanyak 1 orang dengan persentase 0,7% menguasai perawatan kendaraan dan pengujian kendaraan.
j) Sebanyak 34 orang dengan persentase 22,7% menguasai perawatan kendaraan dan perbaikan kendaraan.
k) Sebanyak 7 orang dengan persentase 4,7% menguasai perawatan kendaraan, perbaikan kendaraan dan pengujian kendaraan.
l) Sebanyak 18 orang dengan persentase 12% menguasai perbaikan kendaraan.

m) Sebanyak 7 orang dengan persentase 4,7% menguasai perbaikan kendaraan dan pengujian kendaraan.

Dari rincian tersebut dapat ditarik kesimpulan, bahwa responden yang memiliki keahlian atau keterampilan perawatan dan perbaikan kendaraan lebih dominan berkontribusi dalam penelitian ini. Dominasi jumlah tersebut juga menunjukkan rerata mekanik atau pemilik yang merangkap sebagai mekanik bengkel skala kecil lebih cenderung ahli atau terampil dalam perawatan dan perbaikan kendaraan secara umum.

### 4.2.5 Kelemahan Penelitian

Adapun beberapa kelemahan penelitian yang dapat dicatat sebagai bentuk refleksi ilmiah, serta sebagai pertimbangan bagi peneliti selanjutnya dengan kajian topik serupa ialah sebagai berikut:

a) Jumlah responden yang terbatas. Dalam penelitian hanya terdapat 150 partisipan mekanik atau pemilik yang merangkap sebagai mekanik bengkel skala kecil dari satu wilayah, yakni Kec. Jetis, Kab. Mojokerto. Angka ini mungkin tidak secara akurat mencerminkan keseluruhan mekanik atau pemilik yang merangkap sebagai mekanik bengkel skala kecil di Kab. Mojokerto atau seluruh Indonesia. Oleh karena itu, ekstrapolasi temuan penelitian ini harus dilakukan dengan hati-hati dan terbatas pada konteks lokal.
b) Potensi adanya bias subjektif dalam pengisian angket oleh responden. Mengingat topik lingkungan kerja merupakan topik yang sensitif bagi para mekanik tanpa kepemilikan bengkel. Beberapa responden kemungkinan mengisi angket dengan jawaban "aman" atau "sesuai dengan norma sosial" dikarenakan dapat memengaruhi kinerja mereka. Dalam pengisian angket, tidak seluruhnya dilakukan dengan pengawasan langsung oleh peneliti, sehingga data yang diperoleh memiliki kemungkinan terdapat sisi subjektif dari responden.

c) Keterbatasan variabel yang tidak diteliti. Fokus pada penelitian ini terletak pada dua variabel independen, yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. Namun, variabel lain seperti masa kerja, kepribadian, prestasi kerja, motivasi intrinsik dan promosi jabatan juga dapat berdampak pada motivasi kerja. Keterbatasan ini membuat temuan penelitian tidak dapat menyampaikan kompleksitas faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kelelahan kerja mekanik atau pemilik yang merangkap sebagai mekanik bengkel skala kecil secara memadai.

### 4.2.6 Deskripsi Variabel Penelitian

Uji analisis deskriptif digunakan untuk menilai dan menyajikan data dengan cara mengelompokkan data agar mudah dipahami dan menggambarkan karakteristik variabel penelitian. Variabel pada penelitian ini ialah Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (Y) yang disajikan dalam bentuk tabel.

#### 4.2.6.1 Beban Kerja (X1)

Beberapa indikator yang terdapat pada variabel beban kerja yakni, *mental demand* (tuntutan mental) (X1.1 dan X1.2), *physical demand* (tuntutan fisik) (X1.3 dan X1.4), *quantitative demand/work* (tuntutan kuantitatif) (X1.5), *temporal demand* (tuntutan waktu) (X1.6 dan X1.7), *qualitative demand/complexity* (tuntutan kualitatif) (X1.8), *effort* (usaha) (X1.9), *performance* (kinerja) (X1.10), *frustration* (frustrasi) (X1.11).

**Tabel 4. 2**

**Rekapitulasi Responden Variabel Beban Kerja**

| Item | Sangat Tidak Setuju | | Tidak Setuju | | Agak Setuju | | Setuju | | Sangat Setuju | | Total | | Mean |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| X1.1 | 0 | 0 | 7 | 4.7 | 55 | 36.7 | 61 | 40.7 | 27 | 18.0 | 150 | 100 | 3,72 |
| X1.2 | 0 | 0 | 3 | 2.0 | 53 | 35.3 | 62 | 41.3 | 32 | 21.3 | 150 | 100 | 3,82 |
| X1.3 | 1 | 0.7 | 27 | 18,0 | 53 | 35.3 | 42 | 28.0 | 27 | 18.0 | 150 | 100 | 3,44 |
| X1.4 | 11 | 7.3 | 48 | 32.0 | 42 | 28.0 | 28 | 18.7 | 21 | 14.0 | 150 | 100 | 3,00 |
| X1.5 | 1 | 0.7 | 26 | 17.3 | 72 | 48.0 | 34 | 22.7 | 17 | 11.3 | 150 | 100 | 3,26 |
| X1.6 | 3 | 2.0 | 19 | 12.7 | 58 | 38.7 | 53 | 35.3 | 17 | 11.3 | 150 | 100 | 3,43 |
| X1.7 | 3 | 2.0 | 14 | 9.3 | 75 | 50.0 | 42 | 28.0 | 16 | 10.7 | 150 | 100 | 3,36 |
| X1.8 | 3 | 2.0 | 17 | 11.3 | 54 | 36.0 | 51 | 34.0 | 25 | 16.7 | 150 | 100 | 3,52 |
| X1.9 | 2 | 1.3 | 36 | 24.0 | 42 | 28.0 | 49 | 32.7 | 21 | 14.0 | 150 | 100 | 3,34 |
| X1.10 | 0 | 0 | 3 | 2.0 | 43 | 28.7 | 69 | 46.0 | 35 | 23.3 | 150 | 100 | 3,90 |
| X1.11 | 12 | 8,0 | 43 | 28.7 | 38 | 25.3 | 35 | 23.3 | 22 | 14.7 | 150 | 100 | 3,08 |

Sumber: data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan temuan hasil kuesioner oleh peneliti pada tabel 4.2, indikator pernyataan tertinggi pada variabel beban kerja terletak pada item *performance* (kinerja) (X1.10), khususnya pada pernyataan "kesesuaian tingkat kinerja dengan standar yang diinginkan". Hal ini dapat diketahui melalui rata-rata (*mean*) tertinggi yang menunjukkan angka 3,90. Melalui hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa beban kerja mekanik atau pemilik yang merangkap sebagai mekanik bengkel skala kecil dapat ditunjukkan melalui tingkat standar kepuasan kinerja terhadap keberhasilan mereka menyelesaikan tugas yang diberikan. Sebaliknya, item pernyataan "*physical demand*" (tuntutan fisik) (X1.4), khususnya pada pernyataan "tingkat aktivitas dan usaha fisik yang ergonomis dalam melakukan tugas" memiliki angka mean terendah, yaitu 3,00. Hasil tersebut didapatkan melalui item "pekerja merasa

pekerjaannya sering berada dalam posisi kerja yang tidak nyaman (jongkok, membungkuk, dan mengolong) dalam waktu yang lama" yang mana menunjukkan bukti bahwa mekanik atau pemilik merangkap mekanik bengkel skala kecil tidak melakukan pekerjaan dalam posisi yang disebutkan dengan waktu kerja yang cenderung lama.

4.2.6.2 Lingkungan Kerja (X2)

Beberapa indikator yang terdapat pada variabel lingkungan kerja yakni, ketersediaan fasilitas (X2.1), penerangan/pencahayaan (X2.2), sirkulasi udara (X2.3), kebisingan (X2.4), kebersihan (X2.5), keamanan & keselamatan (X2.6), peraturan waktu kerja (X2.7 dan X2.8), hubungan antar atasan dan pegawai (X2.9), prosedur kerja (X2.10).

**Tabel 4. 3**

**Rekapitulasi Responden Variabel Lingkungan Kerja**

| Item | Sangat Tidak Setuju | | Tidak Setuju | | Agak Setuju | | Setuju | | Sangat Setuju | | Total | | Mean |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| X2.1 | 0 | 0 | 4 | 2.7 | 45 | 30.0 | 55 | 36.7 | 46 | 30.7 | 150 | 100 | 3,95 |
| X2.2 | 1 | 0.7 | 13 | 8.7 | 41 | 27.3 | 65 | 43.3 | 30 | 20.0 | 150 | 100 | 3,73 |
| X2.3 | 2 | 1.3 | 11 | 7.3 | 53 | 35.3 | 46 | 30.7 | 38 | 25.3 | 150 | 100 | 3,71 |
| X2.4 | 3 | 2.0 | 18 | 12.0 | 59 | 39.3 | 44 | 29.3 | 26 | 17.3 | 150 | 100 | 3,48 |
| X2.5 | 0 | 0 | 11 | 7.3 | 46 | 30.7 | 64 | 42.7 | 29 | 19.3 | 150 | 100 | 3,74 |
| X2.6 | 1 | 0.7 | 9 | 6.0 | 51 | 34.0 | 50 | 33.3 | 39 | 26.0 | 150 | 100 | 3,78 |
| X2.7 | 0 | 0 | 2 | 1.3 | 44 | 29.3 | 69 | 46.0 | 35 | 23.3 | 150 | 100 | 3,91 |
| X2.8 | 0 | 0 | 3 | 2.0 | 58 | 38.7 | 63 | 42.0 | 26 | 17.3 | 150 | 100 | 3,74 |
| X2.9 | 0 | 0 | 2 | 1.3 | 31 | 20.7 | 76 | 50.7 | 41 | 27.3 | 150 | 100 | 4,04 |
| X2.10 | 0 | 0 | 5 | 3.3 | 47 | 31.3 | 63 | 42.0 | 35 | 23.3 | 150 | 100 | 3,85 |

Sumber: data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan temuan hasil kuesioner oleh peneliti pada tabel 4.3, indikator pernyataan tertinggi pada variabel lingkungan kerja terletak pada item hubungan antar atasan dan pegawai (X2.9), khususnya pada pernyataan "hubungan komunikasi dan kerjasama relasi pekerjaan yang baik antar pegawai". Hal ini dapat diketahui melalui *mean* tertinggi yang menunjukkan angka 4,04. Melalui hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa mekanik atau pemilik yang merangkap sebagai mekanik bengkel skala kecil cenderung memiliki hubungan kerjasama dan komunikasi yang baik antar pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan pada lingkungan kerja mereka. Sebaliknya, item pernyataan ketersediaan sirkulasi udara (X2.3), khususnya pada pernyataan "tingkat ketersediaan udara bersih, suhu ruangan yang nyaman, dan ventilasi pada area kerja" memiliki angka *mean* terendah, yaitu 3,71. Melalui hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja mekanik atau pemilik yang merangkap sebagai mekanik bengkel skala kecil cenderung memiliki kondisi dengan pengaturan sirkulasi udara yang kurang baik dan terkontrol.

4.2.6.3 Motivasi Kerja (Y)

Beberapa indikator yang terdapat pada variabel beban kerja yakni, prestasi/pencapaian (Y.1), pengakuan (Y.2 dan Y.3), tanggung jawab (Y.4), peluang pertumbuhan (Y.5), gaji/ kompensasi (Y.6), insentif (Y.7), hubungan antar individu/relasi (Y.8), kebijakan/supervisi (Y.9).

**Tabel 4. 4**

**Rekapitulasi Responden Variabel Motivasi Kerja**

| Item | Sangat Tidak Setuju | | Tidak Setuju | | Agak Setuju | | Setuju | | Sangat Setuju | | Total | | Mean |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| Y.1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 31 | 20.7 | 59 | 39.3 | 60 | 40.0 | 150 | 100 | 4,19 |
| Y.2 | 0 | 0 | 2 | 1.3 | 27 | 18.0 | 60 | 40.0 | 61 | 40.7 | 150 | 100 | 4,20 |
| Y.3 | 0 | 0 | 4 | 2.7 | 38 | 25.3 | 68 | 45.3 | 40 | 26.7 | 150 | 100 | 3,96 |
| Y.4 | 0 | 0 | 5 | 3.3 | 50 | 33.3 | 64 | 42.7 | 31 | 20.7 | 150 | 100 | 3,80 |
| Y.5 | 0 | 0 | 5 | 3.3 | 57 | 38.0 | 48 | 32.0 | 40 | 26.7 | 150 | 100 | 3,82 |
| Y.6 | 0 | 0 | 9 | 6.0 | 70 | 46.7 | 47 | 31.3 | 24 | 16.0 | 150 | 100 | 3,57 |
| Y.7 | 0 | 0 | 16 | 10.7 | 61 | 40.7 | 46 | 30.7 | 27 | 18.0 | 150 | 100 | 3,56 |
| Y.8 | 0 | 0 | 6 | 4.0 | 21 | 14.0 | 79 | 52.7 | 44 | 29.3 | 150 | 100 | 4,07 |
| Y.9 | 0 | 0 | 2 | 1.3 | 39 | 26.0 | 72 | 48.0 | 37 | 24.7 | 150 | 100 | 3,96 |

Sumber: data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan temuan hasil kuesioner oleh peneliti pada tabel 4.4, indikator pernyataan tertinggi pada variabel motivasi kerja terletak pada item pengakuan (Y.2), khususnya pada pernyataan "tingkat rasa pengakuan dari atasan atau pelanggan atas kinerja yang dilakukan". Hal ini dapat diketahui melalui *mean* tertinggi yang menunjukkan angka 4,20. Melalui hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa penerimaan rasa pengakuan dari atasan atau pelanggan atas kinerja mekanik atau pemilik yang merangkap sebagai mekanik bengkel skala kecil berkontribusi tinggi dalam motivasi kerja mereka. Sebaliknya, item pernyataan penerimaan gaji atau kompensasi (Y.6), khususnya pada pernyataan "tingkat penerimaan gaji atau kompensasi yang sudah sesuai" memiliki angka *mean* terendah, yaitu 3,56. Hasil tersebut menyatakan bahwa motivasi para mekanik atau pemilik yang merangkap sebagai mekanik bengkel skala kecil cenderung lebih besar pada tingkat

kinerja internal berdasarkan besaran tuntutan kerja mereka agar mereka merasa tertantang dan berkompetisi dalam memiliki rasa kepuasan internal guna menarik rasa pengakuan terhadap kinerja mereka.

## 4.3 Analisis Data

### 4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian, seperti item kuesioner, mampu mengukur variabel tertentu dengan benar. Perhitungan dari nilai korelasi *Pearson* ($R_{hitung}$) dibandingkan dengan nilai $R_{tabel}$, di mana *degree of freedom* (df) = n - 2, dengan tingkat *Sig.* 5%, maka uji validitas dapat dinyatakan valid. Hasil data pengujian yang di dapat dianggap valid apabila nilai $R_{hitung}$ lebih tinggi daripada nilai $R_{tabel}$. Berikut merupakan tabel hasil dari uji validitas data penelitian:

**Tabel 4. 5**

**Hasil Uji Validitas**

| Variabel | Item | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Beban Kerja (X1) | X1.1 | 0.640 | 0,1603 | Valid |
| | X1.2 | 0.674 | 0,1603 | Valid |
| | X1.3 | 0.716 | 0,1603 | Valid |
| | X1.4 | 0.729 | 0,1603 | Valid |
| | X1.5 | 0.676 | 0,1603 | Valid |
| | X1.6 | 0.631 | 0,1603 | Valid |
| | X1.7 | 0.629 | 0,1603 | Valid |
| | X1.8 | 0.681 | 0,1603 | Valid |
| | X1.9 | 0.793 | 0,1603 | Valid |
| | X1.10 | 0.605 | 0,1603 | Valid |
| | X1.11 | 0.595 | 0,1603 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X2) | X2.1 | 0.756 | 0,1603 | Valid |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | X2.2 | 0.783 | 0,1603 | Valid |
| | X2.3 | 0.787 | 0,1603 | Valid |
| | X2.4 | 0.735 | 0,1603 | Valid |
| | X2.5 | 0.735 | 0,1603 | Valid |
| | X2.6 | 0.755 | 0,1603 | Valid |
| | X2.7 | 0.718 | 0,1603 | Valid |
| | X2.8 | 0.686 | 0,1603 | Valid |
| | X2.9 | 0.594 | 0,1603 | Valid |
| | X2.10 | 0.652 | 0,1603 | Valid |
| Motivasi Kerja (Y) | Y.1 | 0.643 | 0,1603 | Valid |
| | Y.2 | 0.660 | 0,1603 | Valid |
| | Y.3 | 0.767 | 0,1603 | Valid |
| | Y.4 | 0.768 | 0,1603 | Valid |
| | Y.5 | 0.766 | 0,1603 | Valid |
| | Y.6 | 0.709 | 0,1603 | Valid |
| | Y.7 | 0.743 | 0,1603 | Valid |
| | Y.8 | 0.587 | 0,1603 | Valid |
| | Y.9 | 0.625 | 0,1603 | Valid |

Sumber: data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dilihat bahwa $R_{hitung}$ dari setiap item variabel memiliki nilai yang lebih besar dari $R_{tabel.}$ Ditunjukkan dengan adanya nilai korelasi yang positif pada seluruh item pertanyaan. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan valid dan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut.

4.3.2 Uji Reliabilitias

Uji reliabilitas merupakan metode penentu konsistensi jawaban responden tentang konstruk pernyataan/pertanyaan yang berupa susunan indikator variabel dalam bentuk kuesioner. Uji reliabilitas bisa dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* (α). Ketentuan agar tiap variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai stabilitas *α*

yang dihasilkan di atas 0,60. Berikut merupakan tabel hasil dari uji reliabilitas data penelitian:

**Tabel 4. 6**

**Hasil Uji Reliabiltias**

| No. | Variabel | *Cronbach's Alpha* | Keterangan |
|---|---|---|---|
| 1 | Beban Kerja (X1) | 0,874 | Reliabel |
| 2 | Lingkungan Kerja (X2) | 0,897 | Reliabel |
| 3 | Motivasi Kerja (Y) | 0,868 | Reliabel |

Sumber: data diolah peneliti, 2026

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai $\alpha$ lebih tinggi dari 0,60. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa setiap item dalam kuesioner tersebut lolos uji reliabilitas. Hal tersebut menunjukkan data yang dihasilkan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

### 4.3.3 Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa distribusi data residual (kesalahan) dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Pengambilan uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Berikut merupakan tabel hasil dari uji normalitas data penelitian:

**Tabel 4. 7**

**Hasil Uji Normalitas**

| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|---|---|---|
| | | *Unstandardized Residual* |
| N | | 150 |
| *Normal Parameters*[a,b] | *Mean* | 0,0000000 |
| | *Std. Deviation* | 3,87630316 |

| | | |
|---|---|---|
| *Most Extreme Differences* | *Absolute* | 0,072 |
| | *Positive* | 0,072 |
| | *Negative* | -0,061 |
| *Test Statistic* | | 0,072 |
| *Asymp. Sig. (2-tailed)*[c] | | 0,057[c] |
| *a. Test distribution is Normal.* | | |
| *b. Calculated from data.* | | |
| *c. Lilliefors Significance Correction.* | | |

Sumber: data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 4.7, diketahui pengujian normalitas mengenai hasil data penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa pada model regresi yang dibuat telah mengikuti distribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai *Asym. Sig. (2 Tailed)* sebesar 0,057 > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi uji normalitas.

4.3.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk memastikan data agar terhindar dari masalah multiko, sehingga kekuatan hubungan antar variabel independen dapat diketahui. Pengujian bisa dilihat melalui nilai *Tolerance* dan *VIF* dengan syarat nilai *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10. Dengan demikian, hasil tersebut menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas.

**Tabel 4. 8**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

| ***Coefficients***[a] | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *Model* | *Unstandardized Coefficients* | | *Standardized Coefficients* | *t* | *Sig.* | *Collinearity Statistics* | |
| | *B* | *Std. Error* | *Beta* | | | *Tolerance* | *VIF* |

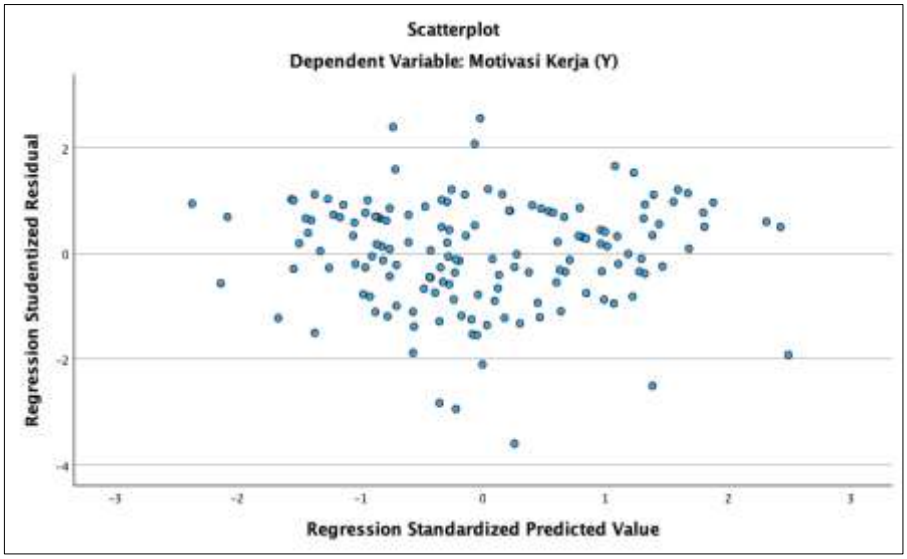
| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | *(Constant)* | 12,830 | 2,209 | | 5,809 | <0,001 | | |
| | X1 | 0,206 | 0,051 | 0,285 | 4,073 | <0,001 | 0,811 | 1,234 |
| | X2 | 0,382 | 0,057 | 0,467 | 6,671 | <0,001 | 0,811 | 1,234 |
| a. *Dependent Variable:* Y | | | | | | | | |

Sumber: data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan pada tabel 4.8, keseluruhan variabel independen yang digunakan, yakni beban kerja dan lingkungan kerja berhasil menunjukkan nilai *Tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10,00. Maka, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada model persamaan regresi tersebut.

4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dalam sebuah model regresi guna melihat apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu observasi ke observasi yang lain. Pendeteksian adanya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatter Plot* antara nilai residual (SRESID) dan Z *prediction* (ZPRED).




**Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatter Plot)**

Grafik *Scatter Plot* pada gambar 4.3 menunjukkan bahwa titik-titik data terdistribusi di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 (nol) pada sumbu Y serta distribusi titik-titik data tidak berpola dalam model persamaan regresi. Maka dari itu, model regresi memadai untuk memprediksi motivasi kerja berdasarkan variabel-variabel yang memengaruhinya, yakni beban kerja dan lingkungan kerja. Selanjutnya untuk menentukan ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas dapat menggunakan metode uji glejser, yang akan dijelaskan pada tabel berikut.

**Tabel 4. 9**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)**

| ***Coefficients***[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| *Model* | | *Unstandardized Coefficients* | | *Standardized Coefficients* | *t* | *Sig.* |
| | | *B* | *Std. Error* | *Beta* | | |
| 1 | *(Constant)* | 3,083 | 1,359 | | 2,268 | 0,025 |
| | X1 | -0,008 | 0,031 | -0,024 | -0,266 | 0,791 |
| | X2 | 0,007 | 0,035 | 0,019 | 0,206 | 0,837 |
| a. *Dependent Variable: Abs_Res* | | | | | | |

Sumber: data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 4.9, hasil pada uji glejser diketahui bahwa nilai S*ig.* untuk variabel X1 Beban Kerja sebesar 0,791 > 0,05 dan variabel X2 Lingkungan Kerja sebesar 0,837 > 0,05. Maka dapat disimpulkan, tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

4.3.4 Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengukur dampak dan persamaan yang menghubungkan antara satu, dua, atau lebih

variabel independen dan dependen. Tujuan persamaan regresi dalam penelitian ini ialah guna mengetahui sejauh mana variabel independen (beban kerja dan lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel dependen (motivasi kerja) pada mekanik atau pemilik merangkap mekanik bengkel skala kecil di Kec. Jetis, Kab Mojokerto. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini ditampilkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4. 10**

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

| ***Coefficients***[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | *Unstandardized Coefficients* | | *Standardized Coefficients* | *t* | *Sig.* |
| | | *B* | *Std. Error* | *Beta* | | |
| 1 | *(Constant)* | 12,830 | 2,209 | | 5,809 | <0,001 |
| | Beban Kerja | 0,206 | 0,051 | 0,285 | 4,073 | <0,001 |
| | Lingkungan Kerja | 0,382 | 0,057 | 0,467 | 6,671 | <0,001 |
| *a. Dependent Variable:* Motivasi Kerja | | | | | | |

Sumber: data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 4.10, temuan hasil regresi linier berganda untuk variabel beban kerja dan lingkungan kerja masing-masing adalah 0,206 dan 0,382. Dengan demikian, model persamaan regresi yang diperoleh ialah, Y = 12,830 + 0,206X1 + 0,382X2 + e.

a. Nilai konstanta (a) sebesar 12,830 menunjukkan bahwa apabila variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dianggap bernilai 0 (nol), maka variabel motivasi kerja diperkirakan

memiliki nilai angka sebesar 12,830 satuan. Nilai ini mencerminkan tingkat dasar motivasi kerja tanpa dipengaruhi oleh variabel independen dalam model persamaan regresi.

b. Koefisien regresi beban kerja (X1) sebesar 0,206 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan beban kerja akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 20,6%, dengan asumsi variabel lain konstan atau tetap.
c. Koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,382 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan lingkungan kerja akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 38,2%, dengan asumsi variabel lain konstan atau tetap.

4.3.5 Uji Hipotesis

4.3.5.1 Uji Parsial (T)

Uji T digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh masing-masing variabel independen secara individu (parsial) terhadap variabel dependen, yang mana didapati hasilnya berupa signifikan atau tidak. Bentuk asumsi yang didapati sebagai berikut:

**Tabel 4. 11**

**Hasil Uji T**

| ***Coefficients***[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | *Unstandardized Coefficients* | | *Standardized Coefficients* | *t* | *Sig.* |
| | | *B* | *Std. Error* | *Beta* | | |
| 1 | *(Constant)* | 12,830 | 2,209 | | 5,809 | <0,001 |
| | Beban Kerja | 0,206 | 0,051 | 0,285 | 4,073 | <0,001 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Lingkungan Kerja | 0,382 | 0,057 | 0,467 | 6,671 | <0,001 |
| *a. Dependent Variable:* Motivasi Kerja | | | | | | |

Sumber: data diolah peneliti, 2026

Hasil uji T berdasarkan tabel 4.11 di atas adalah sebagai berikut:

a. Variabel beban kerja diperlihatkan memiliki nilai T hitung sebesar 4,073. Hasil tersebut menunjukkan nilai T hitung lebih besar daripada nilai T tabel (4,073 > 1,976). Selain itu, nilai sig. ditunjukkan sebesar <0,001 yang mana lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
b. Variabel lingkungan kerja ditunjukkan memiliki nilai T hitung sebesar 6,671. Hasil tersebut menunjukkan nilai T hitung lebih besar daripada nilai T tabel (6,671 > 1,976). Selain itu, nilai sig. ditunjukkan sebesar <0,001 yang mana lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Koefisien regresi yang bernilai positif mengindikasikan bahwa bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

4.3.5.2 Uji Simultan (F)

Uji F bertujuan untuk menentukan apakah variabel independen (beban kerja dan lingkungan kerja) secara kolektif (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (motivasi kerja) pada mekanik atau pemilik merangkap mekanik bengkel skala kecil di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto.

**Tabel 4. 12**

**Hasil Uji F**

| ANOVA[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | *Sum of Squares* | *df* | *Mean Square* | *F* | *Sig.* |
| 1 | *Regression* | 1591,940 | 2 | 795,970 | 52,263 | <0,001[b] |
| | *Residual* | 2238,833 | 147 | 15,230 | | |
| | Total | 3830,773 | 149 | | | |
| *a. Dependent Variable:* Motivasi Kerja | | | | | | |
| *b. Predictors: (Constant),* Lingkungan Kerja, Beban Kerja | | | | | | |

Sumber: data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, ditunjukkan bahwa nilai F Hitung sebesar 52,263 dengan nilai F Tabel sebesar 3,057. Ditunjukkan pula nilai sig. adalah sebesar 0,001 < 0,05. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima yang mana variabel independen (beban kerja dan lingkungan kerja) secara kolektif (simultan) mampu memengaruhi secara signifikan terhadap variabel Y (motivasi kerja).

4.3.5.3 Uji Koefisien Determinasi ($R^2$)

Uji koefisien determinasi (R *Square* atau R Kuadrat) atau disimbolkan dengan "$R^2$" memiliki makna sebagai bantuan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Uji ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini dalam menjelaskan varians pada variabel dependennya.

**Tabel 4. 13**

**Hasil Uji $R^2$**

| ***Model Summary*** [b] | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | *R* | *R Square* | *Adjusted R Square* | *Std. Error of the Estimate* |
| 1 | ,645[a] | 0,416 | 0,408 | 3,90258 |
| a. *Predictors: (Constant),* Lingkungan Kerja, Beban Kerja | | | | |
| b. *Dependent Variable:* Motivasi Kerja | | | | |

Sumber: data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 4.13, diperoleh nilai $R^2$ pada tabel sebesar 0,416. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) menjelaskan variasi motivasi kerja (Y) sebesar 41,6%. Sementara itu, sisanya sebesar 58,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti. Pada nilai Adjusted $R^2$, nilai yang diperoleh sebesar 0,408 sehingga menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dalam model, kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 40,8%. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan cukup baik.

## 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Melalui hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada mekanik bengkel skala kecil di kec. Jetis, Kab. Mojokerto, dapat dilakukan penarikan kesimpulan sebagai berikut:

### 4.4.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja

Mengacu pada temuan peneliti terhadap analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat dinyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada mekanik atau pemilik merangkap mekanik bengkel skala kecil di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto. Pengujian hipotesis terlihat pada hasil uji T yang mana menunjukkan signifikansi beban kerja terhadap motivasi kerja mekanik atau pemilik merangkap mekanik bengkel skala kecil di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto. Sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *sig*. sebesar <0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Didukung pula dengan nilai T terhitung sebesar 4,073 > T tabel 1,976 yang mana memperkuat hipotesis ini. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis penelitian H1 pada penelitian ini diterima.

Temuan hasil penelitian tersebut sejalan dengan deskripsi penelitian sebelumnya mengenai variabel beban kerja. Sejumlah item indikator variabel beban kerja oleh penelitian Danang *et al* (2023) serta Schaufeli & Bakker (2004) yakni, tuntutan kinerja (mental, fisik, kuantitatif, waktu, dan kualitatif), usaha, performa kerja, dan frustrasi menunjukkan bahwa beban kerja mampu menjadi salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja atau pemilik merangkap mekanik bengkel skala kecil di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto. Hasil yang didapat pada penelitian ini juga memperkuat teori *Job Demands–Resources* (JD-R) oleh Schaufeli (Bauer & Hämmig, 2014).

Dimensi beban kerja dalam konteks JD-R menekankan pada produktivitas dan kesejahteraan psikologis pekerja. Ketika tuntutan

kerja sesuai dengan kapasitas individu dan didukung sumber daya yang memadai, motivasi dan performa meningkat (Bakker dalam Lestari & Zamralita, 2018). Lebih lanjut, pengukuran subjektif terhadap beban kerja pada penelitian ini dijelaskan melalui teori model NASA-Task Load Index (NASA-TLX) oleh Hart dan Staveland (Tri Apriliyanto et al, 2025). Identifikasi enam dimensi utama beban kerja dalam teori tersebut mengemukakan tuntutan fisik yang berat dan tekanan waktu tinggi dapat menurunkan motivasi jika tidak diimbangi dengan kemampuan dan dukungan lingkungan kerja yang baik (Demerouti & Bakker, 2023). Namun, tingkat *effort* yang tinggi dapat juga menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kebanggaan kerja bila diikuti penghargaan yang memadai (Hasibuan, 2020). Penguatan dari dua teori tersebut dalam penelitian ini juga didapati melalui teori *Achievement Motivation* (Gerich & Weber, 2020). Dengan tuntutan kerja atau beban kerja yang tidak semata bersifat negatif pada motivasi kerja, mampu meningkatkan motivasi mekanik atas kinerjanya melalui motivasi atas rasa tantangan yang dihargai. Tuntutan kerja menantang namun masih dalam batas kemampuan, dapat meningkatkan rasa kompetensi dalam diri mekanik (Olafsen & Halvari, 2017).

Adapun studi oleh Ekowati et al (2021), Handayani et al (2022), Danang et al (2023), Dwiantari et al (2023), dan Kurniawan et al (2024) yang sejalan menyatakan terdapat korelasi signifikan antara beban kerja terhadap motivasi kerja. Bersamaan dengan penelitian yang telah disebutkan, konsistensi hasil ditunjukkan melalui penelitian ini yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap motivasi kerja mekanik atau pemilik merangkap mekanik bengkel skala kecil di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto.

Dalam Islam, pandangan mengenai beban kerja lebih menekankan pada pengintegrasian antara etika pekerjaan ke dalam praktik ketenagakerjaan yang dilakukan oleh manusia. Keseimbangan

kerja dan kesehjateraan kerja tersebut dijelaskan dalam Surat An-Najm ayat 39 yang berbunyi:

وَأَن لَّيْسَ لِلْإِنسَٰنِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: "*Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya*" (QS. An-Najm: 39)

Penjelasan ayat tersebut memang tidak terperinci menceritakan mengenai beban kerja, namun Allah SWT mengisyaratkan kaidah fundamental manusia agar senantiasa berusaha agar mendapatkan hasil terbaik. Hal tersebut dapat dikaitkan dengan beban pekerjaan manusia yang signifikan berbanding lurus pada balasan yang didapat. Keseimbangan praktik kerja yang dilakukan dengan etika kinerja manusia, akan selaras dengan hasil yang didapat apabila didasarkan pada niat tulus dan kebaikan manusia itu sendiri. Adapun penjelasan yang lain terdapat pada hadis berikut:

*"Berikanlah pekerjaan kepada pekerja sesuai dengan kemampuannya, dan jika kamu membebaninya maka bantulah ia."* (HR. Bukhari)

Hadis tersebut memberikan penjelasan bahwasanya kemampuan pekerja perlu untuk diperhitungkan pula pemberian tugasnya. Tugas yang terlalu berat dapat menurunkan motivasi dan antusiasme dari pekerja itu sendiri. Penguatan konteks hadis tersebut terletak pada beban pekerjaan yang melampaui kemampuan fisik dan mental seseorang — dalam hal ini ialah mekanik atau pemilik merangkap mekanik bengkel skala kecil — dapat mengakibatkan kelelahan, stres di tempat kerja, dan penurunan motivasi.

4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Mengacu pada temuan peneliti terhadap analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, dapat dinyatakan bahwa

variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada mekanik atau pemilik merangkap mekanik bengkel skala kecil di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto. Pengujian hipotesis terlihat pada hasil uji T yang mana menunjukkan signifikansi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja mekanik atau pemilik merangkap mekanik bengkel skala kecil di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto. Sebagaimana ditunjukkan oleh nilai sig. sebesar <0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan didukung oleh perolehan nilai T sebesar 6,671 > T tabel 1,976 yang mana memperkuat hipotesis ini. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis penelitian H2 pada penelitian ini diterima.

Berdasarkan hasil dari hipotesis penelitian, lingkungan kerja menunjukkan salah satu faktor yang memiliki pengaruh atas meningkatnya motivasi kerja pada mekanik atau pemilik merangkap mekanik bengkel skala kecil di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto. Hal ini tidak terlepas dari kontribusi lingkungan kerja yang mampu memberikan pengaruh atas motivasi kinerja karyawan baik secara fisik, sosial, maupun psikologis. Penguraian dari variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada mekanik atau pemilik merangkap mekanik bengkel skala kecil di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto dalam penelitian ini juga telah disesuaikan berdasarkan kajian terdahulu oleh Newstrom (2011) dan Sedarmayanti (2017) yang mana menjabarkan indikator dari lingkungan kerja, yakni fisik dan nonfisik. Sebagaimana respon yang telah diperlihatkan oleh mekanik terhadap pentingnya keadaan dan kondisi lingkungan sekitar pekerja, baik secara langsung atau tidak langsung.

Faktor-faktor yang diindikasikan seperti penyediaan fasilitas dan perlengkapan kerja yang aman, nyaman, dan bersih di tempat kerja, diperlihatkan mampu mendongkrak kinerja dan produktivitas pekerja dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kemudian upaya mekanik atau pemilik bengkel yang merangkap sebagai mekanik dalam menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan aman bagi pekerja,

dinilai mampu memberikan dorongan moral serta afirmasi positif terhadap kondisi diri masing-masing pekerja. Terlihat pada penelitian ini memperkuat hasil dari teori *job resources* pada JD-R yang mampu menurunkan tekanan kerja dan meningkatkan semangat kerja. Selanjutnya, teori *Two Hygiene Factors* oleh Herzberg et al (2011) menempatkan lingkungan kerja dalam kategori, yang meskipun bukan faktor pendorong utama, namun menjadi dasar penting bagi terbentuknya motivasi intrinsik. Hal tersebut terlihat pada kinerja mekanik akan terdorong lebih baik lagi apabila terdapat lingkungan kerja internal antara hubungan komunikasi dan kerjasama relasi pekerjaan yang baik antar para mekanik.

Hasil serupa diperlihatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nawawi et al (2020), Harahap et al (2020), Lioni (2021), Handayani et al (2022), Lucky et al (2023), Salsabila & Ekowati (2024) dan Ramadhan & Pahlevi (2025) yang menyatakan terdapat korelasi signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Bersamaan dengan penelitian yang telah disebutkan, konsistensi hasil ditunjukkan melalui penelitian ini yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja mekanik atau pemilik merangkap mekanik bengkel skala kecil di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto.

Manusia dalam menerapkan lingkungan kerja sewajarnya selalu berkutat pada aspek yang mampu dilihat oleh manusia itu sendiri. Dalam Islam, perspektif lingkungan kerja menjadi lebih lebar dan meluas. Strategi komprehensif yang menggabungkan aspek sosial, etika, dan spiritual menjadikan ajaran Islam sebagai suatu prinsip yang baik dalam memuaskan kesejahteraan moral, etika, lahiriyah, dan spiritual pekerja. Hal ini termaktub dalam QS. At-Taubah ayat 105 berikut:

وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَۗ

Artinya: "*Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu.*" (QS. At-Taubah:105)

Melalui penjelasan ayat tersebut, Allah SWT mengisyaratkan manusia agar bisa menekankan bahwa pekerjaan harus dilakukan secara bertanggung jawab dan dengan disertai profesionalisme. Pekerja akan lebih antusias dan termotivasi untuk bekerja secara profesional dalam lingkungan kerja yang mendukung dengan menunjang rasa tanggung jawab dan beretika. Adapun penjelasan yang lain terdapat pada hadis berikut:

"*Sesungguhnya Allah mencintai jika salah seorang di antara kalian bekerja, maka ia menyempurnakan pekerjaannya (itqan).*" (HR. Al-Baihaqi)

Hadis ini memberi penjelasan mengenai pentingnya profesionalisme dan kualitas dalam bekerja. Untuk menghasilkan pekerjaan yang optimal diperlukan lingkungan kerja yang mendukung. Hal tersebut memperlihatkan sorotan pada bentuk kondisi lingkungan kerja dengan aspek yang baik, dengan mempertimbangkan faktor fisik (penyediaan fasilitas dan perlengkapan kerja yang aman, nyaman, dan bersih di tempat kerja) serta sosial (hubungan antarpegawai yang harmonis dan kejelasan peraturan serta proseduran kerja).

4.4.3 Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan pada uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap beban kerja dan lingkungan kerja pada motivasi kerja mekanik atau pemilik merangkap mekanik bengkel skala kecil di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto. Hal tersebut

diketahui terdapat penerimaan pada H3. Bukti tersebut dikuatkan melalui kombinasi koletif antara beban kerja dan lingkungan kerja yang memengaruhi sebesar 41,6% terhadap motivasi kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 58,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti.

Penerapan berbagai aspek dari tuntutan dan profesionalsime kinerja pada bidang teknis, seperti budaya kerja dan lingkungan kerja dengan baik, diharapkan mampu membangun ekosistem yang lebih baik. Dalam hal ini ialah peningkatan sumber daya manusia pada mekanik atau pemilik merangkap mekanik bengkel skala kecil di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto terhadap produktivitas, efisiensi, dan efektivitas kerja dengan menerapkan berbagai komponen baik teknis yang memengaruhi fisik dan psikologis dari pekerja itu sendiri. Secara teoritis, interaksi antara *job demands* (beban kerja) dan *job resources* (lingkungan kerja) dapat menentukan seberapa besar motivasi individu dapat dipertahankan di tengah tekanan pekerjaan mekanik bengkel skala kecil (Demerouti & Bakker, 2023). Dengan demikian, hubungan beban kerja yang terukur tetapi disertai lingkungan kerja yang baik dapat menghasilkan motivasi optimal (Liang, 2026), sementara lingkungan kerja yang buruk akan memperkuat dampak negatif beban kerja terhadap motivasi.

Pekerjaan teknis tidak lepas dari kontekstual tuntuan dan profesionalisme kerja yang tinggi, baik dari risiko pekerjaan yang berat hingga aspek fisik, sosial, maupun psikologis pekerjanya. Wujud tersebut telah tercantum melalui firman Allah SWT dalam QS. An-Nahl ayat 90 berikut:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: "*Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat.*" (QS. An-Nahl: 90)

Dari penjelasan ayat di atas dengan jelas Allah SWT memerintahkan manusia untuk berlaku adil dan berbuat kebaikan. Keadilan dalam konteks pekerjaan dapat diartikan sebagai pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pekerja, sedangkan berbuat kebaikan dapat diwujudkan melalui penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan harmonis. Kedua hal tersebut dapat dilakukan tanpa harus menghilangkan etika dari pekerjaan dan profesionalisme kerja itu sendiri. Apabila kedua hal tersebut terpenuhi secara bersamaan, maka motivasi kerja pekerja akan meningkat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara optimal. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. At-Taubah Ayat 105 berikut:

وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَۗ

Artinya: "*Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin"* (QS. At-Taubah: 105)

Ayat ini menjelaskan bahwa manusia diperintahkan untuk bekerja secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab. Motivasi kerja dalam Islam tidak hanya berasal dari faktor material, tetapi juga dari kesadaran spiritual bahwa setiap pekerjaan akan dinilai oleh Allah SWT.

# BAB V
# PENUTUP

## 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian, dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada mekanik bengkel skala kecil di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto sebagai berikut:

a. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada mekanik bengkel skala kecil di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja akan meningkat jika beban kerja yang diberikan telah sesuai dengan tingkat kerja mekanik. Dengan menyesuaikan beban kerja yang diberikan maka akan mampu untuk menanggulangi kelelahan fisik, mental, serta emosional. Pada akhirnya tingkat efisiensi, efektivitas, dan motivasi kerja akan seimbang.
b. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada mekanik bengkel skala kecil di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja semakin baik, maka motivasi kerja juga akan meningkat. Dalam lingkup pekerjaan teknis, lingkungan kerja yang lebih nyaman dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti keamanan, keselamatan, kelengkapan fasilitas, pencahayaan, kebisingan, kebersihan, ruang, peraturan dan prosedur kerja, serta hubungan sosial di tempat kerja. Semakin positif lingkungan kerja, semakin rendah tingkat stres dan kejenuhan kerja yang dirasakan oleh para mekanik.
c. Beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berkontribusi dalam memengaruhi tingkat motivasi kerja pada mekanik bengkel skala kecil di Kec. Jetis, Kab. Mojokerto. Beban kerja yang tidak terkendali, maka dapat berdampak buruk pada motivasi mekanik jika tidak disertai dengan lingkungan kerja yang mendukung. Di sisi lain, lingkungan kerja

yang mendukung dapat bertindak sebagai faktor protektif yang membantu mengurangi dampak negatif dari beban kerja yang berat. Dengan demikian, menjaga kesejahteraan mekanik memerlukan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja.

## 5.2 Saran

Berdasarkan penjelasan hasil pembahasan penelitian yang telah dipaparkan dan disimpulkan, maka beberapa saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Mekanik Bengkel Skala Kecil
   a. Disarankan agar para mekanik lebih menyadari tanda-tanda awal penurunan motivasi kerja, seperti rendahnya harga diri (merasa tidak kompeten dalam pekerjaan dan merasa tidak dihargai oleh pelanggan atau atasan), hilangnya antusiasme kerja atau demotivasi (merasa bosan, tidak puas, dan kurang bangga dengan kinerja mereka), dan kelelahan emosional (merasa sangat lelah secara emosional dan mental, masalah dengan waktu istirahat, defisit energi yang signifikan saat bekerja, kesulitan untuk mendapatkan kembali antusias bekerja). Ketiga faktor tersebut berkontribusi hampir sama terhadap pencapaian motivasi kerja mekanik, berdasar pada pembentuk komponen variabel motivasi kerja. Hal ini penting untuk diperhatikan agar mekanik dapat secara mandiri meningkatkan motivasi kerja secara mandiri, seperti menciptakan manajemen waktu yang sehat, melatih pikiran mereka untuk menghindari terpaku pada tuntutan pekerjaan yang tinggi, mengendalikan emosi untuk menyeimbangkan produktivitas kinerja, dan menetapkan batasan kerja.
   b. Pada aspek variabel beban kerja, tuntutan mental menjadi aspek yang dominan. Maka kiranya mekanik perlu untuk lebih memperhatikan kondisi psikologis dan beban kognitif dalam pekerjaan mereka, seperti selalu menjaga konsentrasi dalam bekerja agar kepekaan terhadap pekerjaan tidak berkurang. Selanjutna, pada variabel lingkungan kerja,

mekanik didorong untuk aktif berpartisipasi dalam menjaga hubungan kerja yang positif. Hal ini dapat dicapai dengan mengembangkan keterampilan komunikasi yang asertif, mencari dukungan sosial, dan membina lingkungan kerja yang suportif dan kooperatif dengan atasan, pelanggan, dan mekanik lainnya.

2. Bagi Pemilik Usaha Bengkel Skala Kecil
   a. Pemilik bengkel disarankan secara rutin mengevaluasi beban kerja mekanik mereka, terutama terkait tugas tambahan yang dilakukan di luar jam kerja reguler. Hal ini untuk menghindari pemberian beban kerja yang berlebihan atau tidak proporsional kepada mekanik.
   b. Untuk meningkatkan efisiensi pekerjaan mekanik, perlu disediakan ruang kerja yang lebih nyaman, bersama dengan peralatan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang sesuai, pencahayaan, sirkulasi udara, dan manajemen kebisingan yang baik. Masalah-masalah ini harus dievaluasi secara teratur dan menyeluruh karena pekerjaan mekanik melibatkan tugas-tugas teknis.
   c. Para pemilik bengkel didorong untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan kolaboratif. Hal ini karena aspek sosial dan psikologis tempat kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi karyawan. Meningkatkan dukungan sosial antara pekerja dan pelanggan, membina hubungan kerja yang positif melalui pelatihan atau seminar, dan menjamin kompensasi dan insentif yang sesuai adalah beberapa cara untuk mencapai aspek yang telah disebutkan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan mekanik, memungkinkan mereka untuk menjalankan tanggung jawab mereka dengan lebih efektif.
3. Bagi Penelitian Selanjutnya
   a. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel intervening maupun variabel independen lainnya yang dapat menambah pembaruan terhadap hasil penelitian. Dikarenakan keterbatasan variabel

yang tidak diteliti pada penelitian ini yang berfokus pada dua variabel independen, yaitu beban kerja dan lingkungan kerja.

b. Keterbatasan penelitian pada metode pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden diharapkan mampu memberi peluang terhadap penelitian selanjutnya dalam meggunakan berbagai metode penelitian yang lebih luas, seperti wawancara mendalam atau observasi langsung, guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja pada pekerja teknis, khususnya mekanik.

c. Temuan pada penelitian ini dapat dijadikan panduan untuk penelitian selanjutnya guna mengembangkan, menyempurnakan, dan melakukan penyesuaian yang diperlukan. Dalam upaya meningkatkan pemahaman tuntutan kerja serta lingkungan fisik pekerja teknis dan meningkatkan kemampuannya untuk beradaptasi dengan kemajuan terkini.

# DAFTAR PUSTAKA


Aditiya, S. E., & Permanawati, R. N. (2025). *Menelusuri Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention : Suatu Kajian Teoritis*.

Agung, A., Nita, R., Putri, T., Anggreni, P., Putu, N., Tresna, Y., & Mahendradatta, U. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI TELKOM INDONESIA KANDATEL BALI. *ARZUSIN: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Dasar*, *3*(6), 722–736. https://doi.org/https://doi.org/10.58578/arzusin.v3i6.1939

Anasi, S. N. (2020). Perceived influence of work relationship, work load and physical work environment on job satisfaction of librarians in South-West, Nigeria. *Global Knowledge, Memory and Communication*, *69*(6–7), 377–398. https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2019-0135

Ariani, M., Yuliani, T., & Cahyati, M. (2023). Pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kompensasi non-finansial. *INOVASI : Jurnal Ekonomi , Keuangan Dan Manajemen*, *3*(3), 760–769.

Bauer, G. F., & Hämmig, O. (2014). Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach. *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach*, *9789400756*, 1–249. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3

BPS. (2023). *Jumlah Kendaraan Bermotor Menurut Provinsi dan Jenis Kendaraan (unit) - 2023*. Badan Pusat Statistik. https://www.bps.go.id/id/statistics-table/3/VjJ3NGRGa3dkRk5MTlU1bVNFOTVVbmQyVURSTVFUMDkjMw%253D%253D/jumlah-kendaraan-bermotor-menurut-provinsi-dan-jenis-kendaraan--unit---2023.html?year=2023

BPS Jawa Timur. (2025). Jumlah Kendaraan Bermotor Menurut Kabupaten/Kota dan Jenis Kendaraan di Provinsi Jawa Timur (unit) 2024. In *BPS-Statistics Indonesia Provinsi Jawa Timur*. BPS Provinsi Jawa Timur. https://jatim.bps.go.id/en/statistics-table/3/VjJ3NGRGa3dkRk5MTlU1bVNFOTVVbmQyVURSTVFUMDkjMw==/jumlah-kendaraan-bermotor-menurut-kabupaten-kota-dan-jenis-kendaraan-di-provinsi-jawa-timur--unit---2022.html?year=2024

BPS Kab. Mojokerto. (2025). *KABUPATEN MOJOKERTO DALAM ANGKA 2025* (BPS Kabupaten Mojokerto (ed.)). BPS Kabupaten Mojokerto.

BPS Kabupaten Mojokerto. (2025). *PRODUK DOMESTIK REGIONAL BRUTO KABUPATEN MOJOKERTO MENURUT LAPANGAN USAHA 2020–2024*.

https://mojokertokab.bps.go.id/id/publication/2025/04/11/979181b4d4a63194c7e08867/produk-domestik-regional-bruto-kabupaten-mojokerto-menurut-lapangan-usaha-2020-2024.html

CNN Indonesia. (2024). Jumlah Kendaraan di Indonesia Tembus 164 Juta Unit, 83 Persen Motor. *CNN Indonesia*. https://www.cnnindonesia.com/otomotif/20241004133318-579-1151516/jumlah-kendaraan-di-indonesia-tembus-164-juta-unit-83-persen-motor

Danang, R., Putro, A., Putri, A. S., & Bakhtiar, M. R. (2023). Analysis of Mental Workload on Workers in Service Department Using The Nasa-T LX Method. *Metris: Jurnal Sains Dan Teknologi*, *24*(02), 75–82. https://doi.org/https://doi.org/10.25170/metris.v24i02.4342

Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2023). *Job demands-resources theory in times of crises : New propositions*. *13*(3), 209–236. https://doi.org/10.1177/20413866221135022

Dwiantari, R., Marsofiyati, & Wolor, C. W. (2023). MOTIVASI INTRINSIK KARYAWAN LAPANGAN PADA EKSPEDISI PENGIRIMAN BARANG. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *2*(6), 718–727. https://doi.org/https://doi.org/10.572349/mufakat.v2i6.1422

Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., Fatmawati, Y. D., Mukaffi, Z., & Setiani. (2021). An Empirical Effect of Workloads on Employee Satisfaction: Mediating by Work Environment. *Journal of Southwest Jiaotong University*, *56*(1). https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.56.1.14

Feriandy. (2024). The Effect of Work Motivation Mediation on the Relationship Between Work Environment and Employee Performance. *Asian Journal of Management Analytics (AJMA)*, *3*(3), 901–912. https://doi.org/https://doi.org/10.55927/ajma.v3i3.10057

Freitas, J. G. (2023). The Effect of Training, Work Motivation And Innovation On Employee Performance. *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)*, *2*(12), 543–569. https://doi.org/10.56982/dream.v2i12.191

Gerich, J., & Weber, C. (2020). The Ambivalent Appraisal of Job Demands and the Moderating Role of Job Control and Social Support for Burnout and Job Satisfaction. *Social Indicators Research*, *148*(1), 251–280. https://doi.org/10.1007/s11205-019-02195-9

Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (Ed. 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Girdwichai, L., & Sriviboon, C. (2020). Employee Motivation and Performance: Do The Work Environment and The Training Matter? *Journal of Security and Sustainability Issues*, *9*(4), 42–54. https://doi.org/http://doi.org/10.9770/jssi.2020.9.J(4)

Gujarati, D. N., Porter, D. C., & Pal, M. (2020). *Basic Econometrics* (6th ed.). McGraw-Hill Education.

Gupta, M., Behl, A., Pereira, V., Yahiaoui, D., & Varma, A. (2023). "From Full-Time to Part-Time": Motivation model for the turbulence-hit knowledge workers. *Journal of Business Research*, *163*, 113926. https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113926

Gusnadi, A. S., & Sriwardani, N. (2019). ANALISIS PENGARUH KONDISI LINGKUNGAN WORKSHOP KERJA BANGKU TERHADAP MOTIVASI DAN PRESTASI BELAJAR MAHASISWA DI PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TEKNIK MESIN FKIP UNIVERSITAS SEBELAS MARET. *Jurnal Pendidikan Teknik Mesin*, *01*, 1–3. https://doi.org/https://doi.org/10.20961/nozel.v7i2.100667

Habidin, N. F., Ong, S. Y. Y., Chik, T. W. T., & Muhamad, U. A. (2020). Factor that Influencing Level of Safety Awareness Among Port Employee in Malaysia. In *The Management of Work Performance, Safety and Entrepreneurship Trend in Malaysia*.

Hadi, M. A., Wibowo, A., Wibowo, A. E., Jalil, M., & Adi, T. W. (2022). The Influence of Work Discipline, Quality of work life (QWL) and Work Environment on Work Motivation and Its Impact on the Performance of MSME Employees in Pasuruan Regency. *Enrichment: Journal of Management*, *12*(4), 2792–2803.

Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) - Joseph F. Hair, Jr., G. Tomas M. Hult, Christian Ringle, Marko Sarstedt. In *Sage*.

Handayani, H. N. F., Aima, M. H., & Wiratih, H. W. R. (2022). EFFECT OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON WORK MOTIVATION AND ITS IMPLICATIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT CIPTAJAYA SEJAHTERA ABADI. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, *3*(4), 502–515. https://doi.org/https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i4

Handayni, D. O., & Aima, M. H. (2022). THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE AT PT SUKSES ARTHA MULIA. *Journal of Accounting Research, Utility Finance and Digital Assets*, *1*(1), 43–46. https://doi.org/10.54443/jaruda.v1i1.6

Harahap, H. H., Sitindaon, N., & Damanik, A. Z. (2020). Analysis of Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variable at PT . Socfindo. *Journal of Accounting Research, Utility Finance and Digital Assets Analysis*, *1*(2017), 43–46. https://doi.org/https://doi.org/10.54443/jaruda.v1i1.6

Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (H. Abadi (ed.); 1st ed., Issue March). Pustaka Ilmu, CV.

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-1). Bumi Aksara.

Herni, Y., Karlina, D., & Hernawati, S. P. (2025). the Impact of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance At CV Maju Karsa Bersama. *International Journal Multidisciplinary Science*, *4*(1), 119–129. https://doi.org/10.56127/ijml.v4i1.1934

Herzberg, F. (2017). *Motivation to work*. Routledge. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=xpsuDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR11

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2011). *The Motivation to Work*. Transaction Publishers. https://books.google.co.id/books?id=5ohNXlUWeXcC

Kepmenperindag No. 551/1999 tentang Bengkel Umum Kendaraan Bermotor, 21 (1999). https://jdih.kemendag.go.id/peraturan/keputusan-menteri-perindustrian-dan-perdagangan-nomor-551mppkep101999-tentang-bengkel-umum-kendaraan-bermotor

Undang-undang (UU) Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, 31 (2008). https://peraturan.bpk.go.id/details/39653/uu-no-20-tahun-2008

Izyati, N. J., A., I. S., A., N. A., H., R. A., I., D. A., & D., A. R. (2023). Risk Management and Safety Education in Custom Garage. *Journal of Safety Education*, *1*(1), 13–18. https://doi.org/10.15294/jse.v1i1.70315

Jee Sinha, K., Sinha, S., & Sinha, B. J. (2024). Micro, Small, and Medium-Sized Enterprises (MSMEs): The Significant Role and Challenges in Indonesia's Economy. *International Journal for Multidisciplinary Research*, *6*(3), 0–10. www.ijfmr.com

Katadata. (2025). Data Penjualan Motor di Indonesia Periode 2014–2024. In *Databoks Katadata*. Katadata. https://databoks.katadata.co.id/transportasi-logistik/statistik/68e3946c1b1f8/data-penjualan-motor-di-indonesia-periode-2014-2024

Khan, H. (2023). *Impact of Quantitative Workload Demands on Turnover Intention in Pakistan's IT Industry: The Mediating Role of Job Stress and the Moderating Role of Job Autonomy*. *March*. https://www.researchgate.net/publication/367339726

Kompas. (2025, October 30). *Jumlah Kendaraan di Indonesia: Sepeda Motor Mencapai 157 Juta Unit*. https://www.kompas.com/cekfakta/read/2025/03/26/132200282/jumlah-kendaraan-di-indonesia-sepeda-motor-mencapai-157-juta-unit?

Kurniawan, I. S., Kusuma, N. T., Suyanto, S., Nikmah, U., Purbowo, F. A., Susilowati, H., & Sholihah, M. (2024). Job Satisfaction for Sustainability: The Impact of Toxic Work Environment and Workload Mediated by Emotional Exhaustion. *E3S Web of Conferences*, *571*, 9. https://doi.org/https://doi.org/10.1051/e3sconf/202457101013

Lestari, W., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran Tuntutan Pekerjaan (Job Demands) Dan Dukungan Pekerjaan (Job Resources) Pada Pegawai Institusi X Dki Jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, *1*(2), 134–143. https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.983

Leva, M. C., Demichela, M., Albarrán Morillo, C., Modaffari, F., & Comberti, L. (2023). Optimizing Human Performance to Enhance Safety: A Case Study in an Automotive Plant. *Sustainability (Switzerland)*, *15*(14). https://doi.org/10.3390/su151411097

Liang, J. (2026). The more the better ? The non-linear effect of workload on workplace well-being. *Front. Psychol.*, *17*(January), 1746071. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2026.1746071

Lioni. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA ANGGOTA TNI-AD BATALYON 641 RAIDER PROVINSI KALIMANTAN BARAT. *Journal of Social and Technology*, *1*(2), 89–98.

Lucky, P. T., Utari, W., & Indrawati, M. (2023). DAMPAK LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI MOTIVASI PEGAWAI. *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *02*(03), 275–283. https://doi.org/https://doi.org/10.34152/emba.v2i03.851

Maulani, L., & Fitriani, R. (2024). Analisis Beban Kerja Mental Karyawan Departemen Engineering Pada PT . Z Menggunakan Metode NASA-TLX. *Industrika: Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, *08*(01), 98–106. https://doi.org/https://doi.org/10.37090/indstrk.v8i1.1167

Mihretu, S., & Gopal, M. (2021). Effect of Work Environment on Organizational Performance: A Comparative Study on Arjo Dedessa and Finchaa Sugar Factory. *International Journal of Industrial Engineering and Production*,

*32*(4), 1–14. https://doi.org/10.22068/ijiepr.32.4.1

Mirna, Rizal, S., & Rizaldi, A. R. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Di Kota Makassar. *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, *5*(3), 98–107. https://doi.org/10.55606/jupea.v5i2.3930

Mohamat Nor, N. S., Marof, A. A., & Sulaiman, A. H. (2023). How Work Ethics, Workload, and Work Motivation Contribute to Work Commitment: A Study among the Service Company Employees in the Klang Valley, Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *13*(17), 68–83. https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i17/19821

Naing, L., Nordin, R. Bin, Rahman, H. A., & Naing, Y. T. (2022). Sample size calculation for prevalence studies using Scalex and ScalaR calculators. *BMC Medical Research Methodology*, *22*(209), 1–8. https://doi.org/10.1186/s12874-022-01694-7

Nawawi, A., Pakaya, A. R., & Rahman, E. (2020). The Influence Of The Work Environment On Employee Work Motivation At PT . Loka Indah Lestari Pohuwato. *Jambura Science of Management*, *2*(1). https://doi.org/https://doi.org/10.37479/jsm.v2i1.4437

Newstrom, J. W. (2011). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work* (13th ed.). McGraw-Hill/Irwin. https://books.google.com.au/books/about/Organizational_Behavior.html?hl=id&id=0WS7QgAACAAJ

Nunan, D., Malhotra, M., & Birks, D. (2020). *Marketing Research Applied Insight* (6th ed.). Pearson Deutschland. https://elibrary.pearson.de/book/99.150005/9781292308746

Nurdin, E. S., Amang, B., & Priyadi, A. (2025). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Balai Pemasyarakatan Kelas I Makassar. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, *4*(3), 1611–1623. https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2159

Nurhalimah, Mulyadi, D., & Sungkono. (2024). *MENGANALISIS BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIFITAS KINERJA KARYAWAN PADA BENGKEL (JMC) CIKARANG*. *2*(4), 1025–1032.

Nurhaliza, N. L., Rapini, T., & Hartono, S. (2022). The Effect of Work Environment, Commitment, and Discipline on Employee Performance. *Golden Ratio of Data in Summary*, *2*(2), 85–96. https://doi.org/10.52970/grdis.v2i2.306

Nursam, N. (2017). Manajemen kinerja. *Journal of Islamic Education Management*, *2*(2), 167–175.

Olafsen, A. H., & Halvari, H. (2017). Motivational Mechanisms in the Relation between Job Characteristics and Employee Functioning. *The Spanish Journal of Psychology*, *20*(E38), 1–13. https://doi.org/10.1017/sjp.2017.34

Olafsen, A. H., Jauvin, F., Ecire, P. C., & Forest, J. (2024). Empirical Article Money talks ? The motivational mechanisms of base pay on well-being and work performance. *Scand J Psychol*, *65*, 1027–1038. https://doi.org/10.1111/sjop.13033

Pariasa, I. W. (2025). THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND FINANCIAL MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS A MEDIATING VARIABLE AT PUTRA CELAGI ROLLING PORK IN BALI. *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, *6*(3), 507–520. https://doi.org/https://doi.org/10.38142/ijesss.v6i3.1399

Pemkab Mojokerto. (2025). *Gambaran Umum Wilayah Kabupaten Mojokerto*. Pemerintah Kabupaten Mojokerto; Pemerintah Kabupaten Mojokerto. https://mojokertokab.go.id/gambaran-umum

Perangin Angin, D., Silalahi, D., Hutler Ambarita, M., Simatupang, S., & Barus, S. (2021). Work Environment Factors in Affecting Employee Performance. *International Journal of Social Science*, *1*(3), 203–208. https://doi.org/10.53625/ijss.v1i3.413

Prabaswari, A. D., & Utomo, B. W. (2020). Work Mental Load Analysis on Car Repair Mechanics in Yogyakarta. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, *982*(1). https://doi.org/10.1088/1757-899X/982/1/012051

Priansa, D. J. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (4th ed.). Alfabeta, CV.

Putra, C. D., Suryani, A., & Sudirman. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, *8*(1), 837–844. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1731

Rahmat, M. H., Sukardi, & Samudra, A. (2022). Penerapan Ergonomi Kerja dan Prinsip 5R pada Bengkel Nurdy Motor Kota Palangka Raya. *I-Com: Indonesian Community Journal*, *2*(3), 765–775. https://doi.org/10.33379/icom.v2i3.1980

Rahmawati, A. (2019). Pengaruh jumlah penduduk, jumlah kendaraan bermotor, PDRB per kapita dan kebijakan fiskal terhadap konsumsi energi minyak di Indonesia. *Jurnal Pembangunan Dan Pemerataan (JPP)*, *10*(1), 1–28. https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jcc/article/view/46368/75676589695

Rajan, D. (2021). Awareness About Impacts of Heavy Workload on Health: An

Empirical Study Among Sanitary Workers. *Eurasian Journal of Higher Education*, *2*(5), 24–53. https://doi.org/10.31039/ejohe.2021.5.61

Ramadhan, M. A. J., & Pahlevi, R. W. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Konveksi Kota Yogyakarta). *Journal of Economics, Business, Accounting and Management (JEBAM)*, *3*(1), 68–75. https://doi.org/https://doi.org/10.61476/dwg4sy17

Ratmono, Nasikah, D., & Achmad, S. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Lapangan Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *The 7th Beneficium: Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, *2021*, 499–504. https://doi.org/https://doi.org/10.31603/conference.12034

Refanza, R. G., & Kusnadi. (2023). ANALISIS BEBAN KERJA MENTAL PADA DEPARTEMEN PRODUKSI DI PT. JAYA PRAKARSA MENGGUNAKAN METODE NASA-TLX. *Industry Xplore*, *8*(2), 303–309. https://doi.org/https://doi.org/10.36805/teknikindustri.v8i2.5560

Reuters. (2025). Indonesia's Car Sales Post First Growth Since June 2023. *Reuters*. https://www.reuters.com/business/autos-transportation/indonesias-car-sales-post-first-growth-since-june-2023-2025-03-11/

Ridho, S. A., & Windayati, D. R. (2025). THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY: AN EMPIRICAL STUDY OF MICRO AND SMALL ENTERPRISES. *MEISTER: Jurnal Manajemen Bisnis Dan Terapan*, *3*(2), 163–174. https://doi.org/https://doi.org/10.20961/meister.v3i2.2603

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). ORGANIZATIONAL BEHAVIOR. In *Pearson Education Limited* (19th ed.). Pearson.

Ruiner, C., Debbing, C. E., Hagemann, V., Schaper, M., Klumpp, M., & Hesenius, M. (2023). Job demands and resources when using technologies at work – development of a digital work typology. *Employee Relations*, *45*(1), 190–208. https://doi.org/10.1108/ER-11-2021-0468

Salsabila, F. Z., & Ekowati, V. M. (2024). MENGUNGKAP PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN: MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIATOR. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, *7*(6), 7337–7344. https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v7i6.12830

Saputra, P. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi melalui Stres Kerja dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Honda Trio Banjarmasin. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, *13*(01), 54–67. https://doi.org/https://doi.org/10.26418/ejme.v13i1.87270

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands , job resources , and their relationship with burnout and engagement : a multi-sample study*. *315*(August 2003), 293–315.

Sedarmayanti. (2017a). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Revisi). Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2017b). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja. *Bandung: PT. Refika Aditama*.

Sinambela, S. (2020). The Effect of Workload on Job Stress, Work Motivation, and Employee Performance. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, *24*(04), 1373–1390. https://doi.org/10.37200/ijpr/v24i4/pr201109

Sindo. (2025). Gaikindo Catat 865.723 Unit Mobil Terjual di Indonesia Sepanjang 2024. *SINDOnews*. https://otomotif.sindonews.com/read/1514159/183/gaikindo-catat-865723-unit-mobil-terjual-di-indonesia-sepanjang-2024-1736406098/22

Suci Rahmawati, D., & Heryadi, A. (2024). Influence of Work Motivation and Workload on Work Fatigue among Mechanic at the Train Maintenance Centre in Yogyakarta. *Indonesian Psychological Research*, *6*(1), 43–50. https://doi.org/10.29080/ipr.v6i1.1033

Sugiarti, E. (2024). The Impact of Workload and Negative Work Environment on Employee Work Motivation. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, *4*(1), 385–396. https://doi.org/https://doi.org/10.37481/jmeb.v4i1.721

Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R & D* (19th ed.). Alfabeta, CV.

Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). *Riset Manajemen SDM* (1st ed.). Inteligensia Media.

Sutoyo. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah. *E Jurnal Katalogis*, *4*, 187.

Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). MANAJEMEN SDM DALAM ORGANISASI PUBLIK DAN BISNIS. In *Alfabeta* (5th ed.). Alfabeta.

Swiatczak, M. D. (2021). Towards a neo-configurational theory of intrinsic motivation. In *Motivation and Emotion* (Vol. 45, Issue 6, pp. 769–789). https://doi.org/10.1007/s11031-021-09906-1

Taryat, T., Gayatri, I. A. M. E., & Nurzam, N. (2022). The Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Work Productivity Of Production

Section Employees At PT. Julang Oca Permana Gembung Estate Of North Bengkulu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, *3*(3), 1149–1158. https://doi.org/10.53697/emak.v3i3.736

Taufik, D. A. (2025). Integration of Ergonomics in Work System Design to Enhance Employee Performance and Well-being in the Manufacturing Sector. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, *13*(1), 466–473. https://www.researchgate.net/publication/393500361_Integration_of_Ergonomics_in_Work_System_Design_to_Enhance_Employee_Performance_and_Well-being_in_the_Manufacturing_Sector

Tri Apriliyanto, Y., C. Alba Pradhana, A. Farhan, C. Irawan, & Beta Arya Ash. S. (2025). Optimalisasi Kondisi Kerja di Bengkel Las Desa Pawidean Melalui Analisis Beban Kerja Mental dengan Metode NASA-TLX. *Journal of Applied Mechanical Technology*, *4*(1), 58–65. https://doi.org/https://doi.org/10.31884/journalofappliedmechanicaltechnology.v4i1.307

Umar, H. (2008). *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.

Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja* (Issue May).

Veronica, A., Abas, M., & Hidayah, N. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (R. Hidayanti & S. S. Aulia (eds.); 1st ed.). GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI.

Widarjono, A. (2020). *Analisis Multivariat Terapan : Dengan Program SPSS, AMOS, dan SMARTPLS* (Ed.2). UPP STIM YKPN.

Yang, X., Qadir, A., Shahid, B., & Tahir, S. H. (2024). The paradoxical effects of high involvement work practices on employees and service outcomes: a trichromatic perspective. *Frontiers in Psychology*, *15*(March), 1–15. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1338171

Yulia, R. S., & Lahindah, L. (2024). THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT X. *Journal of Interdisciplinary Studies*, *3*(11), 791–801. https://doi.org/https://doi.org/10.58631/injurity.v3i11.1376.

Zahara, S., Wijaya, F., & Supiyadi, D. (2024). Impact of Work Motivation, Physical Work Environment, and Compensation on Job Satisfaction on Employees of PT. Kiandra Alam Semesta. *International Journal of Business, Management and Economics*, *5*(1), 42–56. https://doi.org/10.47747/ijbme.v5i1.1655

Zebua, R., Lase, D., Harefa, P., & Waruwu, S. (2023). Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Analisis perilaku individu dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, *1*(1), 51–64.

https://doi.org/https://doi.org/10.62138/tuhenori.v1i1.11

Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, *10*(May). https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400

# LAMPIRAN

**Lampiran 1. Kuesioner Penelitian**

Mojokerto, Januari 2026

Perihal : Permohonan Pengisian Angket

Lampiran : 1 Berkas

Kepada Yth,

Saudara/i

Di Tempat

Dengan Hormat.

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Saya Luqman Nur Faiz dalam rangka menyelesaikan karya ilmiah (skripsi) pada progam studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Bersama ini saya mohon kesediaan Saudara/i untuk berpartisipasi sebagai responden penelitian saya yang berjudul **"Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Mekanik Bengkel Skala Kecil di Kecamatan Jetis, Kabupaten Mojokerto)"**

Untuk ini mohon kesediaannya mengisi angket ini berdasarkan kondisi masing-masing saat ini apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis dan semua jawaban akan dirahasiakan.

Atas kesediaan Saudara/i meluangkan waktu membantu meneliti mengisi angket ini, peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Luqman Nur Faiz

**DAFTAR PERTANYAAN PENELITIAN**

**PETUNJUK PENGISIAN**

**Untuk Bagian I :**
**a. Mohon Saudara/i mengisi pertanyaan/pernyataan pada titik – titik ditempat yang telah disediakan (….).**
**b. Pada kolom pilihan bertanda *) jawab dengan mencoret pilihan yang tidak perlu.**

---

Bagian I. Identitas Responden

Nama lengkap : .....

Usia : ..... Tahun

Pendidikan terakhir : .....

Jabatan kerja : .....

Masa bekerja : ..... Tahun

Keahlian dan keterampilan teknis yang dikuasai *):

1) Perawatan kendaraan
2) Diagnosa kendaraan
3) Perbaikan kendaraan
4) Pengujian kendaraan

Domisili kerja saat ini: ……

**PETUNJUK PENGISIAN**

**Untuk Bagian II:**

1. **Bacalah pertanyaan-pertanyaan dengan baik**
2. **Berilah tanda centang (√) pada salah satu alternatif jawaban pada kolom yang tersedia untuk jawaban yang paling tepat menurut persepsi anda. Dengan keterangan skor sebagai berikut:**

| Kode | Keterangan | Skor |
|---|---|---|
| SS | Sangat Setuju | 5 |
| S | Setuju | 4 |
| AS | Agak Setuju | 3 |
| TS | Tidak Setuju | 2 |
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |

| Variabel | Indikator | Item | Skala |
|---|---|---|---|
| Beban Kerja (X1) | *a.* Tuntutan Mental | Saya merasa pekerjaan saya sering membutuhkan konsentrasi tinggi dan membuat keputusan teknis yang kompleks. | Likert 1-5 |
| | | Saya merasa harus peka dan mencari solusi terkait masalah teknis yang rumit saat bekerja. | |
| | *b.* Tuntutan Fisik | Saya merasa pekerjaan saya menuntut banyak tenaga fisik, seperti mengangkat atau membongkar komponen yang berat. | |
| | | Saya merasa pekerjaan saya sering berada dalam posisi kerja yang tidak nyaman (jongkok, membungkuk, dan mengolong) dalam waktu yang lama. | |
| | *c.* Tuntutan Kuantitatif | Saya merasa jumlah perbaikan yang harus diselesaikan dalam sehari terlalu banyak. | |
| | *d.* Tuntutan Waktu | Saya merasa harus bekerja di bawah tekanan waktu yang tinggi untuk menyelesaikan target perbaikan. | |
| | | Saya merasa pekerjaan saya dilakukan dengan kecepatan tinggi secara konstan untuk mengejar pesanan pelanggan. | |
| | *e.* Tuntutan Kualitatif | Saya merasa pekerjaan saya sering membutuhkan tuntutan tinggi untuk tidak melakukan kesalahan dalam perbaikan. | |
| | *f.* Usaha | Saya merasa pekerjaan saya harus mengerahkan fisik dan mental yang sangat | |

| Variabel | Indikator | Item | Skala |
|---|---|---|---|
| | | besar untuk mencapai hasil kerja yang berkualitas. | |
| | *g.* Kinerja | Saya merasa dalam menyelesaikan tugas perbaikan sudah sesuai dengan standar pribadi dan profesional. | |
| | *h.* Frustrasi | Saya sering merasa jengkel, stres, atau putus asa ketika menghadapi masalah teknis yang tidak terduga dalam pekerjaan. | |
| Lingkungan Kerja (X2) | a. Ketersediaan Fasilitas | Saya merasa tempat kerja saya selalu menyediakan peralatan kerja utama dan dalam kondisi baik untuk digunakan. | Likert 1-5 |
| | b. Penerangan/ Pencahayaan | Saya merasa tempat kerja saya memiliki pencahayaan yang memadai pada area kerja utama. | |
| | c. Sirkulasi Udara | Saya merasa tempat kerja saya memiliki sirkulasi udara atau ventilasi yang baik. | |
| | d. Kebisingan | Saya merasa tempat kerja saya memiliki pengaturan kebisingan yang baik terhadap suara tinggi akibat aktivitas pekerjaan bengkel. | |
| | e. Kebersihan | Saya merasa tempat kerja saya selalu terjaga kebersihan dan kerapiannya. | |
| | f. Keamanan & Keselamatan | Saya merasa tempat kerja saya menyediakan alat keselamatan kerja (K3) dasar yang memadai dan berfungsi dengan baik. | |
| | g. Peraturan waktu kerja | Saya merasa tempat kerja saya memberlakukan peraturan standar waktu kerja (istirahat kerja, shift, cuti, dan lain-lain) secara normal. | |
| | | Saya merasa tempat kerja saya memiliki atasan yang memberikan dukungan dan perhatian yang baik terhadap ativitas kerja saya. | |
| | h. Hubungan dengan Atasan | Saya merasa tempat kerja saya memiliki hubungan kerjasama dan komunikasi yang baik antar sesama mekanik di bengkel. | |
| | i. Hubungan Antar Karyawan | | |
| | j. Prosedur Kerja | Saya merasa tempat kerja saya memiliki SOP yang jelas dan mudah dipahami. | |
| Motivasi Kerja (Y) | a. Prestasi/ Pencapaian | Saya merasa puas dan bangga ketika berhasil menyelesaikan perbaikan kendaraan yang menantang. | Likert 1-5 |
| | b. Pengakuan | Saya merasa menerima pengakuan seperti, | |

| Variabel | Indikator | Item | Skala |
|---|---|---|---|
| | | pujian atau feedback positif dari atasan atau pelanggan ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik. | |
| | | Saya merasa dihargai oleh atasan atau pelanggan apabila hasil kerja saya berkualitas. | |
| | c. Tanggung Jawab | Saya merasa diberi kepercayaan dan tanggung jawab untuk mengambil keputusan teknis tanpa harus diawasi. | |
| | d. Peluang Pertumbuhan | Saya merasa tempat kerja saya memberikan kesempatan untuk terus belajar keterampilan teknis baru. | |
| | e. Gaji/ Kompensasi | Saya merasa gaji pokok yang saya terima sudah adil dan sesuai dengan pekerjaan saya. | |
| | f. Insentif | Saya merasa insentif atau bonus yang diberikan sudah memadai. | |
| | g. Hubungan Antar Individu/ Relasi | Saya merasa hubungan sosial dengan rekan kerja dan pelanggan sangat baik dan mendukung. | |
| | h. Kebijakan/ Supervisi | Saya merasa pengawasan kerja dan penerapan kebijakan yang diberlakukan bengkel dilakukan secara adil dan konsisten. | |

## Lampiran 2. Data Kuesioner

### 1. Beban Kerja

| No. | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | X1.11 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 6 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 7 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 12 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 15 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 18 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 20 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 21 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 22 | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 |
| 25 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 |
| 27 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 28 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 29 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 32 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 34 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 38 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 |
| 39 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 40 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 |
| 41 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 43 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 44 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 45 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 |
| 47 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 48 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 |
| 49 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 50 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 51 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 52 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 2 |
| 53 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 54 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 56 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 57 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 |
| 58 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 59 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 |
| 60 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 |
| 61 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 62 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 63 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 64 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 65 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 66 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 67 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 69 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 71 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 72 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 73 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 75 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| 76 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| 77 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 78 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 79 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 80 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 81 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 82 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| 83 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| 84 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 85 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 86 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 87 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| 88 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 89 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 90 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 91 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| 92 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 93 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| 94 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 95 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| 96 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| 97 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 98 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 1 |
| 99 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| 100 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 |
| 101 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 |
| 102 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 |
| 103 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| 104 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 |
| 105 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 106 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 107 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 108 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 109 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 110 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| 111 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 112 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| 113 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| 114 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 |
| 115 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 116 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| 117 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 118 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 119 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| 120 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 121 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 122 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 123 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 124 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| 125 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 126 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 127 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 128 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 129 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 130 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 131 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 132 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 133 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 134 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 135 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 136 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 137 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 138 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 139 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 |
| 140 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 |
| 141 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 142 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 143 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 144 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| 145 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 146 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 147 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 148 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 149 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 150 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |

## 2. Lingkungan Kerja

| No. | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 8 | 5 | 3 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 20 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 21 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 32 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 33 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 34 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 37 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 38 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 |
| 39 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 40 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 |
| 41 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 42 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 45 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 46 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| 47 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 48 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 51 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 |
| 52 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 53 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 |
| 55 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 |
| 56 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 57 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 58 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 59 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 60 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 61 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 62 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 63 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 64 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 65 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 67 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 70 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 73 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 74 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 76 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 77 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 78 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 80 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 81 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 82 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 83 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 84 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| 85 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 86 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 87 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 88 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 89 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 90 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 91 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 92 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 93 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 94 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 95 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 96 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 97 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 98 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 99 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 100 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 101 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 102 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| 103 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 104 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 105 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 106 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 107 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 108 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 109 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 110 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 111 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 112 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 113 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 114 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 115 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 116 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 117 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 118 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 |
| 119 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 120 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 121 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 122 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 123 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 124 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 125 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 126 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 127 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 128 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 129 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 130 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 131 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 132 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 133 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 134 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 135 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 136 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 137 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 138 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 139 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 140 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 141 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 142 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 143 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 144 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 145 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 146 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 147 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 148 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 149 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 150 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |

### 3. Motivasi Kerja

| No. | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 6 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 11 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 18 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 29 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 38 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 39 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 41 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 43 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 44 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 46 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 47 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 |
| 49 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 51 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 52 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 53 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 |
| 54 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 56 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 |
| 57 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 |
| 58 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 59 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 60 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 |
| 61 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 |
| 62 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 63 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 64 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 65 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 66 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 67 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 71 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 72 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 73 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 74 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 75 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 76 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 77 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 78 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 79 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 80 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 81 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 82 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 83 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 84 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 |
| 85 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 86 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 87 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 88 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 89 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 90 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 91 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 92 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 93 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 94 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 95 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 96 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 97 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 98 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 99 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| 100 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 101 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 102 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 103 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 104 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 105 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 106 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 107 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 108 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 |
| 109 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 |
| 110 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 111 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 112 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 113 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 |
| 114 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 115 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 116 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 |
| 117 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 118 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 119 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 120 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 121 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 122 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 123 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 |
| 124 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 125 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 126 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 127 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 128 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 129 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 130 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 131 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 132 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 133 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 134 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 135 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 136 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 137 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 138 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 139 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 140 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 141 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 142 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 143 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 144 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 145 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 146 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 147 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 148 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 149 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 150 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |

**Lampiran 3. Hasil Output SPSS Version 30**

**Uji Validitas Beban Kerja**

**Correlations**

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | X1.11 | Total X1 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .709** | .408** | .311** | .341** | .219** | .391** | .400** | .489** | .483** | .196* | .640** |
| | Sig. (2-tailed) | | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | .007 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | .016 | <.001 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .709** | 1 | .424** | .387** | .342** | .270** | .410** | .450** | .554** | .426** | .201* | .674** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | .014 | <.001 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .408** | .424** | 1 | .735** | .363** | .350** | .290** | .297** | .574** | .400** | .338** | .716** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | <.001 | | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .311** | .387** | .735** | 1 | .413** | .374** | .284** | .308** | .615** | .387** | .379** | .729** |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | <.001 | <.001 | | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| X1.5 | Pearson Correlation | .341** | .342** | .363** | .413** | 1 | .593** | .484** | .494** | .362** | .248** | .366** | .676** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | .002 | <.001 | <.001 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| X1.6 | Pearson Correlation | .219** | .270** | .350** | .374** | .593** | 1 | .492** | .413** | .337** | .196* | .390** | .631** |
| | Sig. (2-tailed) | .007 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | | <.001 | <.001 | <.001 | .016 | <.001 | <.001 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| X1.7 | Pearson Correlation | .391** | .410** | .290** | .284** | .484** | .492** | 1 | .606** | .340** | .221** | .237** | .629** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | | <.001 | <.001 | .007 | .004 | <.001 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| X1.8 | Pearson Correlation | .400** | .450** | .297** | .308** | .494** | .413** | .606** | 1 | .492** | .344** | .289** | .681** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| X1.9 | Pearson Correlation | .489** | .554** | .574** | .615** | .362** | .337** | .340** | .492** | 1 | .578** | .455** | .793** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | | <.001 | <.001 | <.001 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| X1.10 | Pearson Correlation | .483** | .426** | .400** | .387** | .248** | .196* | .221** | .344** | .578** | 1 | .306** | .605** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | .002 | .016 | .007 | <.001 | <.001 | | <.001 | <.001 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| X1.11 | Pearson Correlation | .196* | .201* | .338** | .379** | .366** | .390** | .237** | .289** | .455** | .306** | 1 | .595** |
| | Sig. (2-tailed) | .016 | .014 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | .004 | <.001 | <.001 | <.001 | | <.001 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| Beban Kerja (X1) | Pearson Correlation | .640** | .674** | .716** | .729** | .676** | .631** | .629** | .681** | .793** | .605** | .595** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |

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

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

## Uji Validitas Lingkungan Kerja

**Correlations**

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.10 | Total X2 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .608** | .604** | .553** | .503** | .484** | .474** | .502** | .328** | .370** | .756** |
| | Sig. (2-tailed) | | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .608** | 1 | .601** | .616** | .649** | .596** | .534** | .419** | .230** | .303** | .783** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | .005 | <.001 | <.001 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .604** | .601** | 1 | .673** | .491** | .481** | .430** | .427** | .460** | .413** | .787** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | <.001 | | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .553** | .616** | .673** | 1 | .454** | .501** | .408** | .290** | .338** | .324** | .735** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | <.001 | <.001 | | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| X2.5 | Pearson Correlation | .503** | .649** | .491** | .454** | 1 | .640** | .503** | .434** | .253** | .340** | .735** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | | <.001 | <.001 | <.001 | .002 | <.001 | <.001 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| X2.6 | Pearson Correlation | .484** | .596** | .481** | .501** | .640** | 1 | .526** | .358** | .360** | .447** | .755** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| X2.7 | Pearson Correlation | .474** | .534** | .430** | .408** | .503** | .526** | 1 | .589** | .369** | .435** | .718** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| X2.8 | Pearson Correlation | .502** | .419** | .427** | .290** | .434** | .358** | .589** | 1 | .488** | .589** | .686** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | | <.001 | <.001 | <.001 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| X2.9 | Pearson Correlation | .328** | .230** | .460** | .338** | .253** | .360** | .369** | .488** | 1 | .596** | .594** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | .005 | <.001 | <.001 | .002 | <.001 | <.001 | <.001 | | <.001 | <.001 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| X2.10 | Pearson Correlation | .370** | .303** | .413** | .324** | .340** | .447** | .435** | .589** | .596** | 1 | .652** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | | <.001 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| Lingkungan Kerja (X2) | Pearson Correlation | .756** | .783** | .787** | .735** | .735** | .755** | .718** | .686** | .594** | .652** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | |

**Uji Validitas Motivasi Kerja**

| Correlations | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Total Y |
| Y.1 | Pearson Correlation | 1 | .675** | .561** | .450** | .401** | .250** | .310** | .217** | .227** | .643** |
| | Sig. (2-tailed) | | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | .002 | <.001 | .008 | .005 | <.001 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| Y.2 | Pearson Correlation | .675** | 1 | .546** | .408** | .342** | .331** | .325** | .346** | .221** | .660** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | .007 | <.001 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| Y.3 | Pearson Correlation | .561** | .546** | 1 | .654** | .594** | .392** | .432** | .291** | .358** | .767** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | <.001 | | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| Y.4 | Pearson Correlation | .450** | .408** | .654** | 1 | .723** | .410** | .473** | .285** | .401** | .768** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | <.001 | <.001 | | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| Y.5 | Pearson Correlation | .401** | .342** | .594** | .723** | 1 | .526** | .486** | .261** | .422** | .766** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | | <.001 | <.001 | .001 | <.001 | <.001 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| Y.6 | Pearson Correlation | .250** | .331** | .392** | .410** | .526** | 1 | .648** | .396** | .436** | .709** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| Y.7 | Pearson Correlation | .310** | .325** | .432** | .473** | .486** | .648** | 1 | .469** | .437** | .743** |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | | <.001 | <.001 | <.001 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| Y.8 | Pearson Correlation | .217** | .346** | .291** | .285** | .261** | .396** | .469** | 1 | .447** | .587** |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | <.001 | <.001 | <.001 | .001 | <.001 | <.001 | | <.001 | <.001 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| Y.9 | Pearson Correlation | .227** | .221** | .358** | .401** | .422** | .436** | .437** | .447** | 1 | .625** |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | .007 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | | <.001 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| Motivasi Kerja (Y) | Pearson Correlation | .643** | .660** | .767** | .768** | .766** | .709** | .743** | .587** | .625** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | |

**Uji Reliabiltias Beban Kerja**

| Reliability Statistics | |
|---|---|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .874 | 11 |

**Uji Reliabiltias Lingkungan Kerja**

| Reliability Statistics | |
|---|---|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .897 | 10 |

**Uji Reliabiltias Motivasi Kerja**

| Reliability Statistics | |
|---|---|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .868 | 9 |

**Analisis Deskriptif Berdasarkan Usia**

| Usia (30 - 40 tahun) | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 30 - 35 tahun | 91 | 60.7 | 60.7 | 60.7 |
| | 36 - 40 tahun | 59 | 39.3 | 39.3 | 100.0 |
| | Total | 150 | 100.0 | 100.0 | |

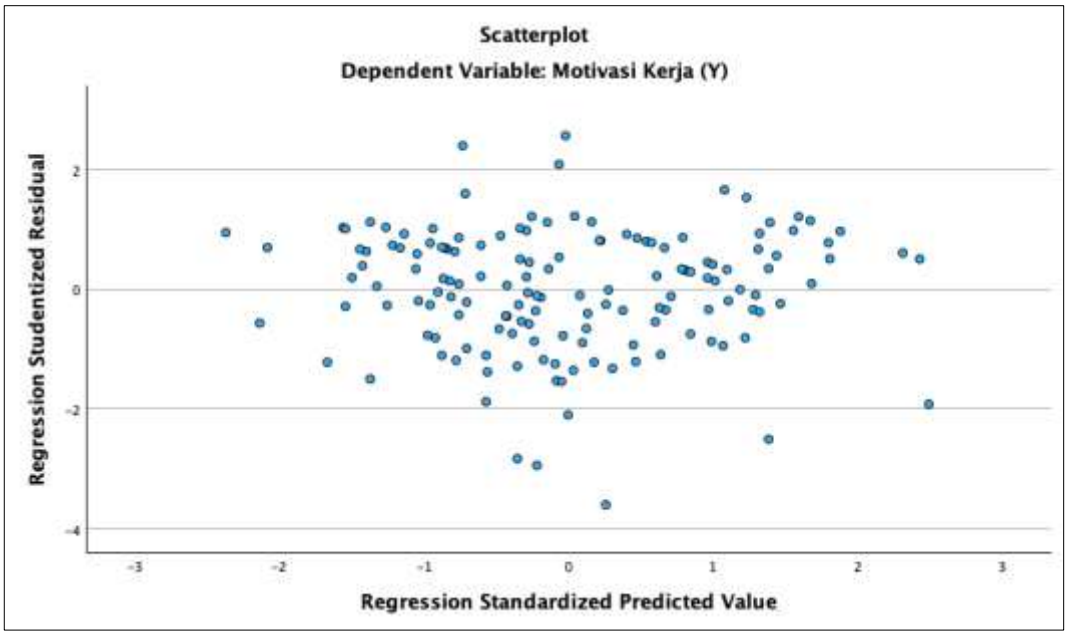
**Analisis Deskriptif Berdasarkan Jabatan Kerja**

| Jabatan Kerja | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Mekanik | 111 | 74.0 | 74.0 | 74.0 |
| | Pemilik merangkap mekanik | 39 | 26.0 | 26.0 | 100.0 |
| | Total | 150 | 100.0 | 100.0 | |

**Analisis Deskriptif Berdasarkan Penguasaan Keahlian dan Keterampilan Kerja**

| Keahlian dan Keterampilan Kerja yang Dikuasai | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Diagnosa kendaraan | 7 | 4.7 | 4.7 | 4.7 |
| | Diagnosa kendaraan, Pengujian kendaraan | 3 | 2.0 | 2.0 | 6.7 |
| | Diagnosa kendaraan, Perawatan kendaraan | 2 | 1.3 | 1.1 | 8.0 |
| | Diagnosa kendaraan, Perawatan kendaraan, Pengujian kendaraan | 1 | .7 | .7 | 8.7 |
| | Diagnosa kendaraan, Perawatan kendaraan, Perbaikan kendaraan | 18 | 12.0 | 12.0 | 20.7 |
| | Diagnosa kendaraan, Perawatan kendaraan, Perbaikan kendaraan, Pengujian kendaraan | 30 | 20.0 | 20.0 | 40.7 |
| | Pengujian kendaraan | 3 | 2.0 | 2.0 | 42.7 |
| | Perawatan kendaraan | 19 | 12.7 | 12.7 | 55.3 |
| | Perawatan kendaraan, Pengujian kendaraan | 1 | .7 | .7 | 56.0 |
| | Perawatan kendaraan, Perbaikan kendaraan | 34 | 22.7 | 22.7 | 78.7 |
| | Perawatan kendaraan, Perbaikan kendaraan, Pengujian kendaraan | 7 | 4.7 | 4.7 | 83.3 |
| | Perbaikan kendaraan | 18 | 12.0 | 12.0 | 95.3 |
| | Perbaikan kendaraan, Pengujian kendaraan | 7 | 4.7 | 4.7 | 100.0 |
| | Total | 150 | 100.0 | 100.0 | |

## Uji Heteroskedastisitas (Scatterplots)




## Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.083 | 1.359 | | 2.268 | .025 |
| | Beban Kerja (X1) | -.008 | .031 | -.024 | -.266 | .791 |
| | Lingkungan Kerja (X2) | .007 | .035 | .019 | .206 | .837 |

a. Dependent Variable: Abs_Res

## Uji Multikolinieritas

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 12.830 | 2.209 | | 5.809 | <.001 | | |
| | Beban Kerja (X1) | .206 | .051 | .285 | 4.073 | <.001 | .811 | 1.234 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Lingkungan Kerja (X2) | .382 | .057 | .467 | 6.671 | <.001 | .811 | 1.234 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | | | |

## Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|---|---|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 150 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.87630316 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .072 |
| | Positive | .072 |
| | Negative | -.061 |
| Test Statistic | | .072 |
| Asymp. Sig. (2-tailed)[c] | | .057 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

## Uji Regresi Linier Berganda dan Uji T (Parsial)

| Coefficients[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 12.830 | 2.209 | | 5.809 | <.001 |
| | Beban Kerja (X1) | .206 | .051 | .285 | 4.073 | <.001 |
| | Lingkungan Kerja (X2) | .382 | .057 | .467 | 6.671 | <.001 |
| a. Dependent Variable: Motivasi Kerja | | | | | | |

## Uji F (Simultan)

| ANOVA[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1591.940 | 2 | 795.970 | 52.263 | <.001[b] |
| | Residual | 2238.833 | 147 | 15.230 | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Total | 3830.773 | 149 | | | |
| a. Dependent Variable: Motivasi Kerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja | | | | | | |

## Uji Koefisien Determinan

| Model Summary[b] | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .645[a] | .416 | .408 | 3.90258 |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja | | | | |
| b. Dependent Variable: Motivasi Kerja | | | | |

**Lampiran 4. Biodata Penelitian**

**BIODATA PENELITI**

Nama Lengkap : Luqman Nur Faiz

Tempat, tanggal lahir : Mojokerto, 19 Oktober 2000

Alamat Asal : Dsn. Kedung Sumur RT 07/RW 03, Ds. Canggu, Kec. Jetis, Kab. Mojokerto

Telepon/HP : +6281217891441

E-mail : lnurfaiz79@gmail.com

**Pendidikan Formal**

2006-2012 : SDN Canggu 1 Kab. Mojokerto

2012-2015 : SMP Negeri 2 Jetis Kab. Mojokerto

2015-2018 : SMA Negeri 1 Puri Kab. Mojokerto

2018-2019 : D1 – Distribusi & Delivery Politeknik APP Jakarta Selatan

2019-2026 : S1 – Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

**Pendidikan Non Formal**

2019-2020 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

2020-2021 : Program Pengembangan Bahasa Inggris (PKPBI) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

**Pengalaman Organisasi**

- Volunteer Departemen Virtual Event Dewan Ekskutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Ekonomi UIN Malang tahun 2021

**Aktivitas dan Pelatihan**

- Peserta Pelatihan Statistik E-Views RESTORY UIN Malang tahun 2023
- Peserta Pendidikan & Pelatihan Kompetensi Ahli Keselamatan & Kesehatan Kerja Umum TUK Nagan Training tahun 2023

**Lampiran 5. Lembar Bebas Plagiarisme**

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**
**FAKULTAS EKONOMI**
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**

Yang bertanda tangan dibawah ini:
Nama : Zuraidah, M.S.A
NIP : 197612102009122001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :
Nama : LUQMAN NUR FAIZ
NIM : 19510155
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Mekanik Bengkel Skala Kecil di Kecamatan Jetis, Kabupaten Mojokerto)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

| SIMILARTY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATION | STUDENT PAPER |
|---|---|---|---|
| 17% | 14% | 7% | 12% |

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 11 Juni 2026
UP2M

Zuraidah, M.S.A

## Lampiran 6. Rekapan Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI**

IDENTITAS MAHASISWA:

| | |
|---|---|
| NIM | : 19510155 |
| Nama | : LUQMAN NUR FAIZ |
| Fakultas | : Ekonomi |
| Program Studi | : Manajemen |
| Dosen Pembimbing | : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si |
| Judul Skripsi | : **PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA (Studi pada Mekanik Bengkel Skala Kecil di Kecamatan Jetis, Kabupaten Mojokerto)** |

JURNAL BIMBINGAN :

| No | Tanggal | Deskripsi | Tahun Akademik | Status |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 27 September 2024 | Bimbingan Skripsi | Ganjil 2024/2025 | Sudah Dikoreksi |
| 2 | 3 Oktober 2025 | Bimbingan Outline Skripsi | Ganjil 2025/2026 | Sudah Dikoreksi |
| 3 | 4 Oktober 2025 | Bimbingan Proposal Skripsi | Ganjil 2025/2026 | Sudah Dikoreksi |
| 4 | 6 Oktober 2025 | Bimbingan Proposal Skripsi ke 2 | Ganjil 2025/2026 | Sudah Dikoreksi |
| 5 | 3 Desember 2025 | Bimbingan Proposal Skripsi ke 3 | Ganjil 2025/2026 | Sudah Dikoreksi |
| 6 | 4 Desember 2025 | Bimbingan Proposal Skripsi ke 4 | Ganjil 2025/2026 | Sudah Dikoreksi |
| 7 | 5 Desember 2025 | Bimbingan Seminar Proposal Skripsi | Ganjil 2025/2026 | Sudah Dikoreksi |
| 8 | 24 Desember 2025 | Bimbingan revisi dosen penguji seminar proposal | Ganjil 2025/2026 | Sudah Dikoreksi |
| 9 | 9 Januari 2026 | Bimbingan penelitian lapangan dan penyebaran kuesioner pada sampel | Genap 2025/2026 | Sudah Dikoreksi |
| 10 | 4 Juni 2026 | Bimbingan Sidang Skripsi | Genap 2025/2026 | Sudah Dikoreksi |



Malang, 4 Juni 2026
Dosen Pembimbing

Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si