

PENGARUH MASA KERJA, KONDISI LINGKUNGAN KERJA, KEPERIBADIAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN TOKO ASIA ARLOJI PALEMBANG

Ina Oktaria Ningsih¹, Gokmanto Siringoringo², Candra Nopen³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Darma Pratama^{1,2,3}

¹Inaoktaria310@gmail.com¹, gokmantosiringoringo@gmail.com², chandranopen7@gmail.com³

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perkembangan masa kerja, kondisi lingkungan kerja, kepribadian, kompensasi dan motivasi kerja pada karyawan toko Asia Arloji Palembang, dan juga untuk mengetahui pengaruh masa kerja, kondisi lingkungan kerja, kepribadian, kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan toko Asia Arloji Palembang secara parsial dan simultan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 32 orang dan teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *non probability sampling* atau teknik pengambilan sampel jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini sejumlah 32 sampel. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan metode analisis data yang dipakai adalah verifikatif dan deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji parsial dapat dijelaskan bahwa variabel masa kerja dan variabel kepribadian tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Sedangkan variabel kondisi lingkungan kerja dan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Di Toko Asia Arloji Palembang, terdapat perubahan dalam faktor-faktor seperti masa kerja, kondisi lingkungan kerja, kepribadian, kompensasi, dan motivasi kerja. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja dan kompensasi berdampak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, sementara masa kerja dan kepribadian tidak memiliki pengaruh yang sama kuat. Analisis lebih lanjut dengan uji F mengungkapkan bahwa setidaknya satu dari variabel tersebut memengaruhi motivasi kerja karyawan. Secara keseluruhan, variabel-variabel tersebut menjelaskan sekitar 74,3% dari variasi dalam motivasi kerja karyawan, sementara 25,7% sisanya mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum diteliti. Hal ini menunjukkan pentingnya memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja dan motivasi kerja di toko tersebut.

Kata Kunci: Masa kerja, kondisi lingkungan kerja, kepribadian, kompensasi, motivasi kerja.

ABSTRACT

The goal of this study was to ascertain how employees of the Asia Watch Palembang store developed in terms of tenure, work environment conditions, personality, compensation, and work motivation. It also sought to ascertain how these factors affected employees' work motivation in a partially simultaneous manner. The study employed non-probability sampling, also known as saturation sampling, on a population of thirty-two individuals. There were thirty-two samples used in this investigation. This study employed a quantitative approach, with verification and descriptive data analysis techniques. The findings demonstrated that the personality and tenure variables might account for the partial test's explanation. The findings demonstrated that the partial test's explanation—that work incentive is unaffected by tenure and personality—was accurate. Workplace motivation is significantly impacted by both compensation and changeable work environment factors. There are shifts in Toko Asia Arji Palembang with regards to things like job motivation, salary, personality, work environment conditions, and tenure. According to partial test results, employee work motivation is significantly influenced by remuneration and working conditions, but not as much by tenure or personality. Employee work motivation was found to be influenced by at least one of the variables, according to additional research using the F-test. Approximately 74.3% of the variation in employee work motivation may be explained by the variables overall, with the remaining 25.7% can be impacted by additional, unresearched elements. This demonstrates how crucial it is to consider these elements in order to raise employee engagement and job output in the store.

Keywords: Working period, working environment conditions, personality, compensation, work motivation.

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya,

tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan salah satunya adalah karyawan. Sumber daya manusia sangat penting untuk

keberhasilan implementasi organisasi mana pun. Mereka memainkan peran kunci dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk produktivitas dan profitabilitas yang tinggi. Ini termasuk memotivasi tenaga kerja, memberikan remunerasi yang kompetitif, menawarkan pelatihan staf yang memadai dan program pengembangan, dan memastikan kondisi kerja yang baik.. Studi telah menunjukkan hubungan yang positif dan bermakna antara manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi.(OBI, 2015)

Untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi dibidangnya masing-masing agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Jika karyawan merasa tidak termotivasi maka dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Dalam suatu organisasi hendaklah seorang pemimpin menyadari kebutuhan karyawan yang bersangkutan. Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan karyawan yaitu imbalan atau balas jasa kepada karyawan sesuai dengan pekerjaannya.

Menurut (Sinambela, 2019) Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang. Jika harapan itu dapat menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan semangat kerjanya, dan akan berimplikasi pada kinerja. Tetapi sebaliknya jika harapan itu tidak tercapai akibatnya seseorang cenderung menjadi malas.

Menurut (Sinambela, 2019) Motivasi kerja adalah kemauan kerja pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut. Adapun indikator dari motivasi kerja yaitu prestasi, kemajuan dan kerelaan, tanggungjawab serta kewajiban dan tujuan

Menurut (Sinambela, 2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor internal yaitu karakteristik dalam diri individu itu sendiri seperti halnya usia, jenis kelamin, masa kerja, jumlah tanggungan, kepribadian, persepsi, kemampuan belajar, nilai-nilai yang dianut, sikap dan kepuasan kerja. Adapun faktor eksternal dari motivasi kerja adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik dan

jaminan pekerjaan.

Menurut (Siagian. S.P, 2015) Masa kerja merupakan keseluruhan pekerjaan yang diperoleh oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya. Masa kerja juga dapat diartikan sebagai lamanya seseorang pegawai menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tempat bekerjanya sendiri.

Menurut (Sinambela, 2019) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang dapat dimanfaatkan oleh pegawai untuk melakukan pekerjaannya, antara lain tempat kerja, fasilitas kerja, penerangan, ketenangan, suhu ruangan, dan lain sebagainya. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut (Sinambela, 2019) Kepribadian merupakan sebuah organisasi dinamik dari suatu sistem psikologis yang terdapat dalam diri seseorang, pada gilirannya menentukan penyesuaian khas yang dilakukan terhadap lingkungannya. Artinya kepribadian dapat diartikan sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian juga bisa dikatakan sebagai serangkaian karakteristik yang mendasari pola perilaku yang relatif stabil dalam merespons ide-ide, objek- objek atau orang-orang dilingkungan. Kepribadian adalah karakteristik yang ada didalam diri seseorang yang akan melakukan penyesuaian terhadap lingkungan sekitar, seseorang akan termotivasi jika kepribadiannya menginginkan untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Menurut (Mangkunegara, 2017) Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.

Masa kerja merupakan keseluruhan pekerjaan yang diperoleh oleh seseorang dari

peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya. Masa kerja juga diartikan lamanya seseorang pegawai menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tempat bekerjanya sendiri. Se jauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan, dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai tujuan perusahaan. Menurut (Siagian. S.P, 2015) Indikator masa kerja yaitu:

1. Lama waktu bekerja
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
3. Penguasaan terhadap pekerjaan

Kondisi Lingkungan Kerja (X2)

Kondisi lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang dapat dimanfaatkan oleh pegawai untuk melakukan pekerjaannya, antara lain: tempat kerja, fasilitas kerja, penerangan, ketenangan, suhu ruangan, dan lain sebagainya. Pemenuhan berbagai sarana dan prasarana tersebut akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Menurut (Sedarmayanti, 2017) indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan cahaya
2. Suhu udara
3. Kebersihan
4. Keamanan

Kepribadian (X3)

Kepribadian merupakan sebuah organisasi dinamik dari suatu sistem psikologis yang terdapat dalam diri seseorang yang pada gilirannya menentukan penyesuaian-penyesuaian khas yang dilakukan terhadap lingkungannya. Artinya kepribadian dapat diartikan sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian juga bisa dikatakan sebagai serangkaian karakteristik yang mendasari pola perilaku yang relatif stabil dalam merespons ide-ide, objek- objek atau orang-orang dilingkungan. Kepribadian adalah karakteristik yang ada didalam diri seseorang yang akan melakukan penyesuaian terhadap lingkungan sekitar. Menurut (Sinambela, 2019) Indikator dari kepribadian yaitu sebagai berikut:

1. Kepribadian individu
2. Pikiran individu
3. Emosi
4. Perilaku individu

Kompensasi (X4)

Kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada

para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan keseluruhan memberikan kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai. Menurut (Sinambela, 2019) Indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Motivasi Kerja (Y)

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang. Jika harapan itu dapat menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan semangat kerjanya, dan akan berimplikasi pada kinerja. Tetapi sebaliknya jika harapan itu tidak tercapai akibatnya seseorang cenderung menjadi malas. Motivasi kerja adalah kemauan kerja yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi. Menurut (Sinambela, 2019) Indikator dari motivasi kerjayaitu sebagai berikut:

1. Prestasi
2. Kemajuan dan kerelaan
3. Tanggung jawab
4. Kewajiban dan tujuan

II. METODOLOGI PENELITIAN

Locus Penelitian

Locus pada penelitian ini adalah Toko Asia Arloji Palembang yang beralamat di Jl. Tengkuruk Permai Blok A No.07, Kecamatan Ilir Timur 1, Kelurahan 16 Ilir, Kota Palembang, Sumatera Selatan

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Toko Asia Arloji Palembang.

Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019) Populasi adalah sejumlah anggota yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Toko Asia Arloji Palembang sejumlah 32 orang.

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* /teknik pengambilan sampel jenuh. *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Teknik *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil yaitu seluruh karyawan Toko Asia Arloji yang berjumlah 32 karyawan.

Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah verifikatif dan deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2019) Metode verifikatif merupakan metode penelitian melalui pembuktian untuk

menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistika sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima. Sedangkan metode deskriptif adalah metode dimulai dengan cara mengumpulkan data, mencatat data dan menganalisis data berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dan kemudian menarik kesimpulannya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dengan variabel. Uji ini dilakukan untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugasnya mencapai sasarannya. Data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian. Untuk memperoleh hasil yang terarah dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Adapun hasil dari uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	Masa Kerja X1	0,858	0,349	Valid
		0,905	0,349	Valid
		0,944	0,349	Valid
		0,911	0,349	Valid
2	Kondisi Lingkungan Kerja X2	0,781	0,349	Valid
		0,842	0,349	Valid
		0,882	0,349	Valid
		0,908	0,349	Valid
3	Kepribadian X3	0,930	0,349	Valid
		0,870	0,349	Valid
		0,911	0,349	Valid
		0,895	0,349	Valid
4	Kompensasi X4	0,855	0,349	Valid
		0,934	0,349	Valid
		0,918	0,349	Valid
		0,909	0,349	Valid
5	Motivasi Kerja Y	0,926	0,349	Valid
		0,912	0,349	Valid
		0,934	0,349	Valid
		0,940	0,349	Valid

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} seluruh item pernyataan lebih besar dari r_{tabel} (0,361). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi dari jawaban responden terhadap pernyataan yang terdapat pada kuesioner dimana telah diuji validitasnya. Dalam penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen

menggunakan *Cronbach's Alpha*. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Masa Kerja X1	.924	Reliabel
2	Kondisi Lingkungan Kerja X2	.874	Reliabel
3	Kepribadian X3	.923	Reliabel
4	Kompensasi X4	.925	Reliabel
7	Motivasi Kerja Y	.946	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS Statistic Ver.22

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa variabel Masa Kerja X1, Kondisi Lingkungan Kerja X2, Kepribadian X3, Kompensasi X4, dan Motivasi Kerja Y memiliki nilai lebih besar dari 0,60. Dari masing-masing variabel tersebut dikatakan handal (*reliable*) untuk digunakan sebagai alat ukur, karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Berikut ini adalah tabel hasil uji *One Sample Kolmogorof-Smirnof* yang didapatkan.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.30232563
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.081
	Negative	-.135
Test Statistic		.135
Asymp. Sig. (2-tailed)		.145 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS Statistic Ver.22

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,145 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel residual dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut ini adalah tabel hasil uji Heteroskedastisitas

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.389	2.675		.893	.380
Masa Kerja	.045	.092	.096	.488	.630
Kondisi Lingkungan Kerja	-.040	.109	-.074	-.365	.718
Kepribadian	-.025	.094	-.054	-.264	.794
Kompensasi	-.051	.099	-.102	-.511	.613

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS Statistic Ver.22

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa *Sig.* > 0,05 dimana untuk variabel Masa Kerja 0,630, Kondisi Lingkungan Kerja 0,718, Kepribadian 0,794, dan kompensasi 0,613. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala Heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode *t* dengan kesalahan pada periode *t-1* (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Berikut ini adalah tabel hasil uji Autokorelasi

Tabel 6
Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.881 ^a	.776	.743	1.40547	2.059

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kondisi, Masa Kerja, Kepribadian

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS Statistic Ver.22

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai DW 2,509. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, jumlah sampel (*n*) 32 dan jumlah variabel independen 4 (*K*=4) maka diperoleh *dU* 1,7323. Nilai DW 2,059 lebih besar dari batas atas (*dU*) yakni 1,7323 dan kurang dari (*4-dU*) = 2,2677. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Multikolinearitas berarti adanya hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan model regresi. Berikut ini adalah tabel hasil uji Multikolinearitas.

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Stand. Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	-1.014	1.942		-.522	.606		
Masa Kerja	.293	.172	.276	1.700	.101	.314	3.182
Kondisi Lingkungan Kerja	.706	.189	.611	3.746	.001	.312	3.205
Kepribadian	-.334	.282	-.313	-1.183	.247	.119	8.433
Kompensasi	.422	.171	.416	2.466	.020	.292	3.424

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS Statistic Ver.22

Berdasarkan tabel 7 di atas diperoleh nilai Tolerance > 0,10 dimana untuk variabel masa kerja yakni sebesar 0,314, Kondisi Lingkungan Kerja 0,312, Kepribadian 0,119 dan Kompensasi 0,292. Sedangkan untuk nilai VIF < 10,00 dimana untuk variabel masa kerja yakni sebesar 3,182, Kondisi Lingkungan Kerja 3,205, Kepribadian 8,433 dan Kompensasi 3,424. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.014	1.942		-.522	.606
Masa Kerja	.293	.172	.276	1.705	.100
Kondisi Lingkungan Kerja	.706	.189	.611	3.746	.001
Kepribadian	-.334	.282	-.313	-1.183	.247
Kompensasi	.422	.171	.416	2.466	.020

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS Statistic Ver.22

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disusun persamaan regresi untuk memprediksi nilai Y jika terjadi perubahan pada masing-masing variabel X. Persamaan yang dimaksudkan adalah sebagai berikut. $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$
 $Y = -1,014 + 0,293X_1 + 0,706X_2 - 0,334X_3 + 0,422X_4 + e$

Keterangan :

Y : Motivasi Kerja

a : Konstanta

b₁, b₂, b₃, b₄ : Koefisien

Regresi

X₁ : Masa Kerja

X₂ : Kondisi Lingkungan Kerja

X₃ : Kepribadian

X₄ : Kompensasi

e : error

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Konstanta sebesar -1,014, artinya jika masa kerja (X₁), kondisi lingkungan kerja (X₂), kepribadian (X₃) dan kompensasi (X₄) nilainya adalah 0, maka motivasi kerja (Y) nilainya - 1,014.
2. Koefisien regresi masa kerja (X₁) sebesar 0,293, artinya jika masa kerja (X₁) mengalami kenaikan satu satuan maka motivasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,293 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara masa kerja (X₁) dan motivasi kerja

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis Pengaruh Masa Kerja, Kondisi Lingkungan Kerja, Kepribadian dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Toko Asia Arloji Palembang dengan menggunakan alat bantu yaitu program aplikasi SPSS Statistic Ver. 22. Hasil pengolahan data selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel sebagai berikut.

(Y). Semakin lama masa kerja (X₁) maka semakin meningkat motivasi kerja (Y).

3. Koefisien regresi kondisi lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,706, artinya jika kondisi lingkungan kerja (X₂) mengalami kenaikan

4. Satu satuan maka motivasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,706 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kondisi lingkungan kerja (X₂) dan motivasi kerja (Y). Semakin baik kondisi lingkungan kerja (X₂) maka semakin meningkat motivasi kerja (Y).

5. Koefisien regresi kepribadian (X₃) sebesar - 0,334, artinya jika kepribadian (X₃) mengalami kenaikan satu satuan maka motivasi kerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,334 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara kepribadian (X₃) dan motivasi kerja (Y). Semakin naik kepribadian (X₃) maka semakin menurun motivasi kerja (Y).

6. Koefisien regresi kompensasi (X₄) sebesar 0,422, artinya jika kompensasi (X₄) mengalami kenaikan satu satuan maka motivasi kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,422 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi (X₄) dan motivasi kerja (Y). Semakin naik kompensasi (X₄) maka semakin meningkat motivasi kerja

(Y).

Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh secara parsial variabel bebas

terhadap variabel terikat.

Berikut ini adalah tabel hasil uji t yang digunakan:

Tabel 9
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,014	1,942		-,522	,606
Masa Kerja	,293	,172	,276	1,700	,101
Lingkungan Kerja	,706	,189	,611	3,746	,001
Kepribadian	-,334	,282	-,313	-1,183	,247
Kompensasi	,422	,171	,416	2,466	,020

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS Statistic Ver.22

Menentukan t_{hitung} dan t_{tabel}

a. Masa kerja (X1)

Nilai t_{hitung} adalah 1,700. Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan $dignifikasi 0,05$ $d1 = n-k-1$ atau $32-4-1 = 27$.

Didapat nilai t_{tabel} sebesar $\pm 1,703$ Kondisi Lingkungan Kerja(X2) Nilai t_{hitung} 3,746. Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan $dignifikasi 0,05$ $d1 = n-k-1$ atau $32-4-1 = 27$. Didapat nilai t_{tabel} sebesar $\pm 1,703$

b. Kepribadian (X3)

Nilai t_{hitung} -1,183. Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan $dignifikasi 0,05$ $d1 = n-k-1$ atau $32-4-1 = 27$. Didapat nilai t_{tabel} sebesar $\pm 1,703$

c. Kompensasi (X4)

Nilai t_{hitung} 2,466. Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan $dignifikasi 0,05$ $d1 = n-k-1$ atau $32-4-1 = 27$. Didapat nilai t_{tabel} sebesar $\pm 1,703$

2. Kriteria keputusan adalah sebagai berikut

- Jika $-t_{hitung} \leq t_{tabel} \leq t_{hitung}$ berarti H_0 diterima atau menolak H_a

- Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak atau menerima H_a

3. Membuat kesimpulan

a. Masa Kerja (X1)

Dapat diketahui pada tabel 4.15 bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1,700 berada diantara nilai $t_{tabel} \pm 1,703$ dan signifikansinya $0,101 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima atau menolak hipotesis alternatif, artinya masa kerja (X1) tidak mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja (Y) karyawan Toko Asia Arloji Palembang.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian (Salynah, 2008) yang menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

b. Kondisi Lingkungan Kerja (X2)

Dapat diketahui pada tabel 4.15 bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,746 > nilai t_{tabel} 1,703 dan signifikansinya $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, artinya kondisi lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Toko Asia Arloji Palembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Supranowo, 2017) yang menunjukkan adanya pengaruh langsung yang signifikan lingkungan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan.

c. Kepribadian (X3)

Dapat diketahui pada tabel 4.15 bahwa nilai t_{hitung} sebesar -1,183 berada diantara nilai $t_{tabel} \pm 1,703$ dan signifikansinya $0,247 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak, artinya kepribadian (X3) tidak mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja (Y) karyawan Toko Asia Arloji Palembang. Hasil ini bertenangan dengan penelitian (Nugroho, 2005)

d. Kompensasi (X4)

Dapat diketahui pada tabel 4.15 bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,466 > nilai t_{tabel} 1,703 dan signifikansinya $0,020 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, artinya kompensasi (X4) mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja (Y) karyawan Toko Asia Arloji Palembang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Supranowo, 2017) yang menunjukkan adanya pengaruh langsung yang signifikan lingkungan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Berikut ini adalah tabel hasil uji F yang

didapatkan:

Tabel 10
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	184,540	4	46,135	23,355	.000 ^b
1 Residual	53,335	27	1,975		
Total	237,875	31			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Masa Kerja, Lingkungan Kerja, Kepribadian

/Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS Statistic Ver.22

1. Menentukan F_{hitung} dan F_{tabel}
Nilai F_{hitung} adalah 23,355. Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan signifikansi 0,05 $df_1 = k-1$ atau $5-1 = 4$, dan $df_2 = n-k-1$ atau $32-4-1 = 27$. Didapat nilai F_{tabel} sebesar 2,728

2. Kriteria keputusan adalah sebagai berikut

- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ berarti H_0 diterima atau menolak H_a
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak atau menerima H_a .

3. Membuat kesimpulan
Dapat diketahui pada tabel 4.16 bahwa nilai F_{hitung} 23,355 > nilai F_{tabel} 2,728 dan

signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, artinya minimal ada satu variabel X (masa kerja (X1), kondisi lingkungan kerja (X2), kepribadian (X3) dan kompensasi (X4)) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) pada karyawan Toko Asia Arloji Palembang.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis R^2 (*R Square*) atau koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi untuk lima variabel bebas digunakan *R Square* sebagai berikut.

Tabel 11
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.743	1.40547

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Masa Kerja, Kondisi Lingkungan Kerja, Kepribadian

Sumber: data primer yang diolah dengan SPSS Statistic Ver.22

Berdasarkan tabel 11 di atas, koefisien determinasi R^2 (*Adjusted R Square*) yang diperoleh adalah 0,743 (74,3%) berarti bahwa masa kerja (X1), kondisi lingkungan kerja (X2), kepribadian (X3), kompensasi (X4) menjelaskan motivasi kerja (Y) sebesar 74,3% sedangkan sisanya 25,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Masa Kerja (X1), Kondisi Lingkungan Kerja (X2), Kepribadian (X3) dan Kompensasi (X4) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} 23,355 > nilai F_{tabel} 2,728 dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima,

artinya minimal ada satu variabel X masa kerja (X1), kondisi lingkungan kerja (X2), kepribadian (X3) dan kompensasi (X4) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) pada karyawan Toko Asia Arloji Palembang.

Pengaruh Masa Kerja (X1) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,700 berada diantara nilai $t_{tabel} \pm 1,703$ dan signifikansinya $0,101 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima atau menolak hipotesis alternatif, artinya masa kerja (X1) tidak mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja (Y) karyawan Toko Asia Arloji Palembang.

Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai

t_{hitung} sebesar 3,746 > nilai t_{tabel} 1,703 dan signifikansinya $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, artinya kondisi lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja (Y) karyawan Toko Asia Arloji Palembang.

Pengaruh Kepribadian (X3) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,183 berada diantara nilai $t_{tabel} \pm 1,703$ dan signifikansinya $0,247 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak, artinya kepribadian (X3) tidak mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja (Y) karyawan Toko Asia Arloji Palembang.

Pengaruh Kompensasi (X4) Terhadap Motivasi Kerja (Y)

Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,466 > nilai t_{tabel} 1,703 dan signifikansinya $0,020 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, artinya kompensasi (X4) mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja (Y) karyawan Toko Asia Arloji Palembang.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Mengalami adanya perkembangan masa kerja, kondisi lingkungan kerja, kepribadian, kompensasi dan motivasi kerja pada karyawan Toko Asia Arloji Palembang.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) Menunjukkan kondisi lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja sedangkan masa kerja dan kepribadian tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Maka dapat diuraikan sebagai berikut:
3. Hasil uji F menunjukkan minimal ada satu variabel X (masa kerja (X1), kondisi lingkungan kerja (X2), kepribadian (X3) dan kompensasi (X4)) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) pada karyawan Toko Asia Arloji Palembang.
4. Koefisien Determinasi R^2 (*Adjusted R Square*) yang diperoleh adalah 0,743 (74,3%) berarti bahwa masa kerja (X1), kondisi lingkungan kerja (X2), kepribadian (X3), kompensasi (X4) menjelaskan motivasi kerja (Y) sebesar 74,3% sedangkan sisanya 25,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Sebaiknya karyawan yang memiliki masa kerja yang cukup lama diberikan tunjangan atau reward yang sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan sehingga karyawan tersebut merasa senang atau merasa dihargai selama bekerja serta merasa bangga terhadap pencapaian kinerjanya.
2. Sebaiknya lingkungan kerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan, karena dilingkungan kerja mampu memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan.
3. Dalam memberikan kompensasi kepada karyawan hendaknya perusahaan lebih memperhatikan kesesuaian yang diharapkan oleh karyawan. Sehingga apa yang diinginkan oleh karyawan dapat terpenuhi.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti jaminan pekerjaan, sikap dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, B. T. (2005). *ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga Skripsi Pengaruh Kepribadian Karyawan Terhadap Motivasi Kerja*
- OBI, J. (2015). Effective Human Resources Management Practices As the Key To Organizational Performance. *International Journal of Educational Research*, 3(1), 1–26.
- Salynah, S. (2008). *Kontribusi Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada CV. Sahabat Klaten*. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/1939>
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Refika Aditama.
- Siagian. S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. . (2019). *Manajemen sumber daya*

manusia. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Alfabeta.

Supranowo. (2017). The Influence of Working Environment Conditions, Compensation and Career Development on Employees' Working Motivation at an Indonesian Bank. *Expert Journal of Business and Management*, 5(2), 142–148. <http://business.expertjournals.com>