

PENGARUH KEPEMIMPINAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT. BANK SYARIAH INDONESIA KCP MATARAM PEJANGGIK 2

Meriam Marcella Ismawanti¹, Thatok Asmony², Akhmad Saufi³

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mataram**

E-mail : meriammarcellaismawanti@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia KCP Mataram PejanggiK 2. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu metode sensus. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Syariah Indonesia KCP Mataram PejanggiK 2 yang berjumlah 44 Orang. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia KCP Mataram PejanggiK 2. 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia KCP Mataram PejanggiK 2. 3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia KCP Mataram PejanggiK 2. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,448 (44,8%). Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia KCP Mataram PejanggiK 2. 44,8% sisanya sebesar 55,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja.

ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of leadership, compensation and work environment on the work motivation of employees of PT Bank Syariah Indonesia KCP Mataram PejanggiK 2. The type of research used in this research is causal associative research using a quantitative approach. The data collection method used is the census method. The population of this study were all employees of PT Bank Syariah Indonesia KCP Mataram PejanggiK 2, totaling 44 people. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that: 1. Leadership has a positive and significant effect on employee motivation at PT Bank Syariah Indonesia KCP Mataram PejanggiK 2. 2. Compensation has a positive and significant effect on employee motivation at PT Bank Syariah Indonesia KCP Mataram PejanggiK 2. 3. Work environment has an effect positive and significant impact on employee motivation at PT Bank Syariah Indonesia KCP Mataram PejanggiK 2. The test results for the coefficient of determination (R^2) show that the *Adjusted R Square* value is 0.448 (44.8%). This value indicates that the influence of leadership, compensation and work environment on employee motivation of PT Bank Syariah Indonesia KCP Mataram PejanggiK 2. The remaining 44.8% of 55.2% is explained by other variables outside the research variables.*

Keywords: Leadership, Compensation, Work Environment and Work Motivation

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Indonesia yang memiliki populasi Muslim terbesar di dunia berpotensi menjadi yang terdepan dalam keuangan syariah. Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap produk Halal dan kuatnya dukungan pemangku kepentingan menjadi faktor kunci tumbuhnya ekosistem industri Halal di Indonesia, termasuk perbankan Islam.

Lembaga perbankan syariah adalah suatu badan usaha yang bergerak di bidang jasa keuangan yang menganut prinsip syariah. Perbankan syariah di Indonesia merupakan salah satu sistem perbankan baru. Namun, sistem perbankan Islam telah memainkan peran penting dalam mengatur sektor mata uang dan peredaran negara. Umumnya perusahaan perbankan syariah merupakan lembaga keuangan yang menghimpun dana dari masyarakat kemudian menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk pendanaan dengan sistem bagi hasil. Dalam suatu perusahaan perbankan syariah, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan perbankan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, suatu perusahaan karena manusia merupakan penggerak usaha, mempunyai potensi untuk berkembang dan sangat aktif dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan perbankan akan mencapai produktivitas tertentu apabila menciptakan suasana kerja yang mampu memotivasi individu dalam bekerja, menumbuhkan suasana kerja antar individu dan kelompok, serta menumbuhkan kreativitas, berkreasi dan bersikap proaktif.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kesehatan sumber daya manusia, termasuk motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi. Menurut Wursanto (2005) Motivasi adalah dorongan, keinginan, keinginan dan motivasi manusia untuk

berbuat atau berbuat sesuatu. Motivasi kerja tidak dapat diamati secara langsung namun dapat dijelaskan dari perilaku karyawan. Motivasi dapat dianggap sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya emosi dan didahului oleh respon terhadap suatu tujuan. Selain itu, motivasi juga dapat dinilai sebagai motivasi yang memotivasi orang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuannya. Motivasi mengacu pada gejala yang terkait dengan dorongan tindakan menuju tujuan tertentu. Jika hal ini dikaitkan dengan memotivasi orang untuk melakukan aktivitasnya, maka tujuan yang ingin dicapai tidak lepas dari konsep apa yang diinginkan oleh pemimpin. Oleh karena itu motivasi merupakan suatu konsep yang dapat digunakan untuk memotivasi individu agar berinisiatif dan berperilaku sesuai dengan keinginan pemimpin.

Menurut Kartono dalam Handayani, Butarbutar dan Wijaya (2019), kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap motivasi kerja. Keberhasilan seorang pemimpin dalam memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan tergantung pada seberapa baik pemimpin tersebut memotivasi setiap karyawannya. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Hasil penelitian Ningsih (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu, penelitian Djumadiono dan Sari (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian Amalia, Swasto dan Susilo (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan.

Selain kemampuan kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kompensasi. Menurut Hariandja (dalam Suwati, 2013), kompensasi adalah sejumlah imbalan yang diterima oleh seorang

pegawai atas pelaksanaan pekerjaan pada suatu organisasi atau perusahaan dalam bentuk uang atau dalam bentuk upah, gaji, bonus, insentif, insentif dan lain-lain. manfaat. seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan makan, dll. Penelitian Erwinsyah, Wadud dan Kurniawan (2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Selanjutnya penelitian Mubarq dan Zulkarnaen (2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Namun hasil penelitian Soeriawibaw, Kusumawati dan Siswanto (2017): Kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

Selain kepemimpinan dan kompensasi, hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dan organisasi untuk meningkatkan motivasi karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Sunyoto (dalam Prahiawan dan Simbolon, 2014), lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam melakukan tugas yang diberikan, misalnya kebersihan, suara musik, cahaya, dan lain-lain. Telah banyak penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja. pada motivasi kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Rezita (2014) ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Selanjutnya berdasarkan penelitian Warouw, Sumayku dan Tumbel (2017), lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Sedangkan penelitian Rejeki (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Selain kepemimpinan dan kompensasi, hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dan organisasi untuk meningkatkan motivasi karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Sunyoto (dalam Prahiawan dan Simbolon, 2014), lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu yang ada

di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam melakukan tugas yang diberikan, misalnya kebersihan, suara musik, cahaya, dan lain-lain. Telah banyak penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja. pada motivasi kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Rezita (2014) ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Selanjutnya berdasarkan penelitian Warouw, Sumayku dan Tumbel (2017), lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Sedangkan penelitian Rejeki (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai Bank Syariah Indonesia KCP Mataram Pejanggik 2 Bank Syariah Indonesia (disingkat BSI). Bank ini diresmikan pada tanggal 1 Februari 2021. Bank ini merupakan hasil merger antara Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah dan BRI Syariah. Bank ini juga merupakan bank syariah milik HIMBARA (Himpunan Bankir Umum), mayoritas sahamnya dipegang oleh Bank Mandiri, sehingga bank tersebut dianggap bagian dari Mandiri Group. BSI merupakan salah satu bank di Indonesia yang bergerak di bidang layanan perbankan syariah, tentunya harus memberikan pelayanan yang terbaik kepada setiap nasabahnya. Untuk dapat memberikan pelayanan tersebut, perusahaan tentunya harus memiliki sumber daya manusia yang termotivasi untuk bekerja dengan baik dan maksimal, karena proses pelaksanaan pelayanan harus bertumpu pada kekuatan manusia. Dalam hal ini motivasi berfungsi sebagai tenaga penggerak yang menggerakkan kemauan dan keinginan untuk bekerja sesuai standar dan batasan yang diinginkan. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang didukung oleh motivasi karyawan maka semakin tinggi pula keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap beberapa karyawan bahwa motivasi kerja karyawan cukup tinggi dalam kurun waktu 1 tahun terakhir. Hal ini di buktikan pencapaian motivasi karyawan BSI yang tinggi tersebut dikarenakan adanya apresiasi dan penghargaan yang diterima karyawan, segala aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta tingginya motivasi kerja karyawan yang cukup tinggi di buktikan dengan rekapan absensi karyawan yang menunjukkan hanya 1 karyawan yang tidak hadir selama 3 bulan terakhir. Terkait kepemimpinan yang dimiliki pimpinan PT Bank Syariah Indonesia sudah cukup baik seperti pemimpin menjaga kekompakan dan bekerja sama tim dengan baik. Namun ada hal yang kurang diperhatikan pimpinan terhadap karyawannya yaitu kepedulian anggota dan lingkungan yang kurang dengan demikian komunikasi antara pimpinan dengan karyawan masih kurang baik, hal itu terjadi karena pimpinan tidak terlalu terjun memberikan arahan dan memberikan solusi terhadap anggotanya. pemberian kompensasi kepada karyawan sangat penting untuk menghargai hasil kerja karyawannya. Selain gaji dan tunjangan yang diterima setiap bulannya karyawan juga menerima insentif yang berupa tambahan gaji dari hasil kerja lembur yang dilakukan karyawan yang dilakukan diluar jam kerja tetapi insentif yang diterima tidak sesuai dengan kerjaan yang dilakukan. Serta pemberian fasilitas untuk setiap karyawan berupa seragam kerja, tempat ibadah, peralatan kerja seperti komputer, printer dll, dan beberapa karyawan mendapatkan fasilitas kendaraan untuk digunakan selama jam kerja. lingkungan kerja pada PT Bank Syariah Indonesia cukup baik, diperlukannya lingkungan kerja yang baik dan nyaman untuk karyawan. Di PT Bank Syariah Indonesia pencahayaan lampu dan warna tembok yang ada cukup terang dan tidak mengganggu kegiatan operasional karyawan, suhu ruangan yang stabil dikarenakan

penggunaan AC pada ruangan membuat suhu udara di ruangan stabil yang membuat karyawan dan nasabah nyaman. PT Bank Syariah Indonesia KCP Mataram Pejanggalik 2 tepat berada depan jalan raya yang pastinya banyaknya kendaraan yang berlalu lalang membuat bising dirasa cukup mengganggu karyawan. Selain itu penggunaan fasilitas kantor seperti alat ketik (*keyboard*) komputer, printer dan lain- lain sama sekali tidak mengganggu kenyamanan karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Usman (dalam Wismora dan Manyar, 2014), motivasi adalah suatu bentuk keinginan yang terdapat dalam diri individu yang merangsangnya untuk melakukan berbagai tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan perilaku seseorang. Menurut Maslow dalam Prasetyani (2020), indikator motivasi kerja adalah:

- Kebutuhan Fisiologis
- Kebutuhan keamanan
- Kebutuhan masyarakat
- Kebutuhan penghargaan
- Kebutuhan aktualisasi diri

kepemimpinan

Rivai dan Sagala (dalam Wismora dan Muchtar, 2014) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menetapkan tujuan organisasi, memotivasi perilaku bawahan untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk meningkatkan budaya bawahan, serta proses mengarahkan perilaku kerja yang positif. aktivitas terkait dalam organisasi. Menurut Edison dkk (2017), indikator kepemimpinan antara lain:

- Strategi yang jelas
- Peduli terhadap anggota dan lingkungan
- Menjaga kesatuan dalam kelompok.
- Merangsang anggota
- Hormati perbedaan dan keyakinan

kompensasi

Menurut Hasibuan (dalam Hartati dan Winarko, 2019) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Simamora (2004) indikator-indikator kompensasi diantaranya adalah :

- Gaji/Upah
- Insentif
- Tunjangan
- Fasilitas

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyonto (dalam Prahiawan dan Simbolon, 2014) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lain. Adapun indikator-indikator dari lingkungan kerja fisik menurut Serdamayanti (2011) adalah sebagai berikut :

- Pencahayaan
- Warna
- Udara
- Suara

Menurut Siagian (2014) indikator-indikator lingkungan kerja non fisik yaitu :

- Hubungan kerja antar karyawan
- Hubungan atasan dengan karyawan.

HIPOTESIS

H1 : Terdapat Pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan terhadap motivasi kerja

H2 : Terdapat Pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap motivasi kerja

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini berjenis asosiatif kasual yakni suatu rumusan masalah penelitian yang bersipat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. (Sugiyono, 2019).

Populasi Penelitian

Populasi ialah seluruh subyek yang memiliki karakteristik sesuai dengan topik penelitian yang keberadaannya akan dipelajari oleh peneliti untuk mengambil suatu kesimpulan (Sugiyono, 2018:80). Populasi dalam studi ini ialah 44 orang yaitu seluruh karyawan PT Bank Syariah Indonesia KCP Mataram Pejanggik 2.

Sampel dan Teknik Sampling

Sampel didapatkan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014)

Teknik Pengumpulan Data

Wawancara, angket dan dokumentasi digunakan sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini.

Teknik Analisis Data

SPSS 25 digunakan sebagai alat bantu untuk menganalisis hubungan regresi linier berganda. Regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh faktor – factor kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia KCP Mataram Pejanggik 2.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|-------|---------------|-----------|------------|
| 1 | Laki-laki | 29 | 65,9 % |
| 2 | Perempuan | 15 | 34,1 % |
| Total | | 44 | 100% |

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa responden penelitian di dominasi oleh laki – laki.

Tabel 2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

| | | Unstandar dized Residual |
|--------------------------------|----------------|--------------------------|
| N | | 44 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.1467270 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .064 |
| | Positive | .064 |
| | Negative | -.056 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .428 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .993 |

| No | Umur | Frekuensi | Presentase |
|----|---------------|-----------|------------|
| 1 | 20 - 25 Tahun | 2 | 4,5 % |
| 2 | 26 - 30 Tahun | 14 | 31,9 % |

| | | | |
|-------|---------------|----|-------|
| 3 | 31 - 35 Tahun | 11 | 25 % |
| 4 | 36 - 40 Tahun | 11 | 25 % |
| 5 | 41 - 45 Tahun | 2 | 4,5 % |
| 6 | 46 > Tahun | 4 | 9,1 % |
| Total | | 44 | 100% |

Dari tabel 2, diketahui bahwa responden didominasi oleh pegawai yang mempunyai usia produktif (26-30 tahun) melaksanakan tugas pekerjaan secara efektif.

Tabel 3 Karakteristik Berdasarkan Masa Bekerja

| No | Lama Bekerja | Frekuensi | Presentase |
|-------|--------------|-----------|------------|
| 1 | <5 tahun | 3 | 6,9 % |
| 2 | 5-7 tahun | 12 | 27,2 % |
| 3 | 8-10 tahun | 22 | 50 % |
| 4 | 11> tahun | 7 | 15,9 % |
| Total | | 44 | 100% |

Dari tabel 3, diketahui bahwa responden didominasi oleh karyawan dengan lama bekerja 8-10 tahun sebanyak 22 orang (50%).

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam studi ini memanfaatkan tes *kolmogorov-smirnov* yang mana dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Apabila sig. $>0,05$ maka data itu terdistribusi secara “normal”. Sebaliknya, apabila sig. $<0,05$ maka data itu tidak terdistribusi secara normal.

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dari variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja yakni 0,993. Dikarenakan Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,993 $> 0,05$ sehingga

peneliti menyimpulkan semua variabel penelitian terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

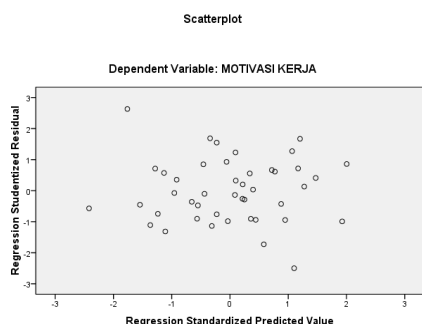
| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Kepemimpinan | 0.775 | 1.290 |
| | Kompensasi | 0.992 | 1.008 |
| | Lingkungan Kerja | 0.775 | 1.291 |

Nilai toleransi variabel kepemimpinan sebesar 0,775 > 0,10 kemudian nilai VIF 1,290 < 10. Nilai toleransi variabel kompensasi ialah 0,992 > 0,10 kemudian nilai VIF 1,008 < 10. Nilai toleransi variabel lingkungan kerja sebesar 0,775 > 0,10 kemudian nilai VIF 1,291 < 10. Hal ini berarti tidak ada gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berupa uji Glesjer menghasilkan data berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa data yang ditampilkan tidak membentuk pola-pola tertentu seperti membentuk lingkaran, melengkung, dan lain-lain dan titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | |
|------------------|-----------------------------|------------|------|
| | B | Std. Error | Beta |
| (Constant) | 1.346 | .795 | |
| Kepemimpinan | .190 | .090 | .270 |
| Kompensasi | .258 | .103 | .283 |
| Lingkungan Kerja | .503 | .190 | .716 |

Dari tabel di atas diperoleh persamaan berikut:

$$Y = 1,346 + 0,109 X_1 + 0,258 X_2 + 0,508 X_3 + e$$

Y adalah motivasi kerja, X₁ adalah kepemimpinan, X₂ adalah kompensasi, X₃ adalah lingkungan kerja dan e adalah *error*. Melalui persamaan ini didapatkan nilai konstanta 1,346. Hal ini menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh variabel kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja, maka besarnya variabel terikat yaitu motivasi kerja adalah 1,346.

Dari persamaan di atas didapatkan nilai variabel kepemimpinan 0,190 dengan arah positif, hal ini terjadi jika setiap peningkatan pada variabel kepemimpinan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0,190 dengan variabel bebas lainnya adalah tetap.

Berdasarkan persamaan di atas didapatkan nilai koefisien regresi dari variabel kompensasi 0,258 dengan arah positif, hal ini menunjukkan terdapat secara positif dari variabel

kompensasi terhadap motivasi kerja. Artinya setiap kenaikan 1 variabel kompensasi maka akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai yakni 0,258 dengan perkiraan variabel bebas lainnya adalah tetap.

Dari persamaan di atas didapatkan nilai variabel lingkungan kerja 0,508 dengan arah positif, hal ini terjadi jika setiap peningkatan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sebesar 0,508 dengan variabel bebas lainnya adalah tetap.

5. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan uji parsial, diperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan mempunyai nilai t hitung lebih tinggi daripada t table yakni $2,102 > 2,021$. Kondisi ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja karyawan. Sementara variabel kompensasi mempunyai nilai t hitung lebih tinggi daripada t table yakni $2,494 > 2,021$. Kondisi ini memperlihatkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai t hitung lebih tinggi daripada t table yakni $5,583 > 2,021$. Kondisi ini memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Uji F menunjukkan hasil yaitu F-hitung 12,629 dengan nilai sig, 0,000 yang mana hal ini nilainya lebih rendah dari 0,05. Maka keputusan yang dipilih adalah H_a . Berarti penelitian ini dinyatakan layak dan hasil ini menunjukkan asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

Berdasarkan uji determinasi, nilai *adjusted R Square* sebesar 0.448. Berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya adalah 44,8% sisanya 55,2% dijelaskan atau dapat dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti yang berkaitan dengan disiplin kerja, prestasi kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi.

Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia KCP Mataram Pejanggik 2. Artinya jika kepemimpinan diterapkan dengan efektif, maka motivasi karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kualitas kepemimpinan tidak efektif, maka motivasi karyawan akan semakin rendah. Artinya kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja pada PT Bank Syariah Indonesia KCP Mataram Pejanggik 2. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan yang efektif dengan memberikan pendekatan kepada karyawannya melalui kepala bagian masing-masing unit kerja dapat mendukung pelaksanaan kerja karyawan sehingga karyawan memiliki semangat bekerja merasa diperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, namun sebaliknya kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang pendekatan serta kurang diperhatikan dapat menurunkan motivasi kerja karyawan yang akhirnya berpengaruh pada hasil pekerjaannya, hal ini merupakan kebutuhan sosial yang dibutuhkan karyawan

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Akadely (2017) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan hal dikarenakan jika terjadi kenaikan kepemimpinan, maka akan diikuti oleh kenaikan motivasi kerja karyawan. Penelitian Harahap dan Khair (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. Penelitian Anuraga, Sintaasih, dan Riana (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas

Pendidikan Pemuda dan Olah Raga
Kabupaten Tabanan.

2. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia KCP Mataram Pejangik 2. Artinya jika kompensasi yang diterima layak, maka motivasi karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya jika pemberian kompensasi tidak layak, maka motivasi karyawan akan semakin rendah. Artinya kompensasi berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja pada PT Bank Syariah Indonesia KCP Mataram Pejangik 2. Hal ini disebabkan karena kompensasi yang layak dengan memberikan insentif yang layak sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan karyawan dapat mendukung pelaksanaan kerja karyawan sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, namun sebaliknya kompensasi yang di terima tidak layak dapat menurunkan motivasi kerja karyawan yang akhirnya berpengaruh pada hasil pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang pendapat Jasiyah, Agustini dan Karyasa (2022:91-92) kompensasi sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dimana apabila pemberian kompensasi ditingkatkan maka motivasi kerja karyawan juga semakin meningkat sehingga tujuan perusahaan cepat tercapai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sembiring dan Prasetio (2018) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja hal ini di karenakan semakin baik sistem pemberian kompensasi yang dilakukan maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya motivasi kerja karyawan, begitupun sebaliknya semakin buruk sistem pemberian kompensasi yang dilakukan maka

akan semakin rendah pula motivasi kerja karyawan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia KCP Mataram Pejangik 2. Artinya jika lingkungan kerja semakin nyaman, maka motivasi kerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya jika lingkungan kerja semakin tidak nyaman, maka motivasi kerja akan rendah. Artinya lingkungan kerja sangat berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja pada PT Bank Syariah Indonesia KCP Mataram Pejangik 2. Hal ini disebabkan karena lingkungan kerja yang nyaman dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, namun sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kurang kondusif dapat menurunkan motivasi kerja karyawan yang akhirnya berpengaruh pada hasil pekerjaannya.

Dalam penelitian Sanny dan Kristanti (2012) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja yang baik harus diterapkan pada suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Selain itu perusahaan juga harus membuat lingkungan kerja di kantor nyaman sehingga karyawan menjadi termotivasi untuk bekerja. Rahim, Syech dan Zahari (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian Prakoso, Astuti dan Ruhana (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang.

PENUTUP

Simpulan

Simpulan yang peneliti peroleh dari hasil dan pembahasan penelitian ini antara lain:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Karyawan. Artinya jika kepemimpinan yang diterapkan efektif, maka motivasi kerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kepemimpinan yang diterapkan efektif, maka motivasi kerja karyawan akan semakin rendah.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Karyawan. Artinya jika kompensasi yang diberikan layak, maka motivasi kerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kompensasi tidak layak, maka motivasi karyawan akan semakin rendah.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Karyawan. Artinya semakin nyaman lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan, maka motivasi kerja akan semakin tinggi. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman, maka motivasi karyawan akan semakin rendah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti memberikan saran penelitian yaitu :

1. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kepemimpinan, item pernyataan pada indikator kepedulian terhadap anggota dan lingkungannya mendapatkan nilai rata-rata yang rendah. Dalam hal ini untuk meningkatkannya, hendaknya pihak PT Bank Syariah Indonesia KCP Mataram Pejanggik 2 memberikan evaluasi dan arahan kepada setiap pimpinan agar dapat memperhatikan lingkungan dalam bekerja agar bawahannya merasa nyaman saat bekerja. Selanjutnya, item pernyataan

pada indikator yaitu memiliki strategi yang jelas mendapatkan tanggapan responden dengan nilai rata-rata yang rendah. Dalam hal ini pimpinan PT Bank Syariah pimpinan bisa mengkomunikasikan strategi dengan baik kepada karyawannya sehingga karyawan dapat memahami dengan jelas strategi perusahaan. Dengan demikian karyawan dapat mencapai potensi yang maksimal dalam bekerja atau memiliki motivasi kerja yang tinggi

2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kompensasi di PT Bank Syariah Indonesia KCP Mataram Pejanggik 2 seluruh item dikategorikan sangat layak dan harus selalu dipertahankan agar motivasi kerja karyawan tetap meningkat. Oleh sebab itu disarankan untuk lebih memperhatikan insentif yang diberikan pada karyawan yang harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan di luar gaji yang didapatkan setiap bulannya.
3. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel lingkungan kerja di PT Bank Syariah Indonesia KCP Mataram Pejanggik 2, item pernyataan pada indikator udara mendapatkan tanggapan responden dengan nilai rata-rata yang paling rendah. Dalam hal ini PT Bank Syariah Indonesia KCP Mataram Pejanggik 2 harus lebih memperhatikan kualitas lingkungan kerja terutama sirkulasi udara, dengan siklus udara yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Selanjutnya, item pernyataan pada indikator tata warna terlihat dari skor jawaban seluruh responden dengan rata-rata rendah. Dalam hal ini PT Bank Syariah Indonesia KCP Mataram Pejanggik 2 perlu di perhatikan dan di tingkatkan lagi perihal tata warna ruangan yang tidak terlalu terang dan tidak gelap agar tidak mengganggu penglihatan karyawan agar karyawan nyaman yang maksimal dan semangat dalam bekerja dan mengakibatkan motivasi kerja yang tinggi

4. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk dapat mencari informasi lebih banyak kemudian informasi tersebut dapat dijadikan sumber atau referensi untuk penelitian selanjutnya yang terkait dengan kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Selain kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, untuk kedepannya penulis menyarankan untuk meneliti faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akadely, A. P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Studi Pada Bank BJB Cabang Ciamis. *Journal of Management Review*, Vol 1, No 3, Hal 106-112.
- Amalia, D. R., Swasto, B., & Susilo, H. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Anuraga, I. P. M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan pemberdayaan terhadap motivasi dan kinerja pegawai. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol 6, No 9, Hal 3291-3324.
- Djumadiono, D., & Sari, R. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: The Effect of Leadership on Employee Motivation. *BISMA Cendekia*, Vol. 1, No 2, Hal 85-91.
- Edison, E, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Erwinsyah, E. (2016). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PDAM Tirta Musi Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, Vol 6, No 1, Hal 13-17.
- Handayani, Y., Butarbutar, M., Wijaya, A., & Chandra, E. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(2), 72-84.
- Harahap, D. S., & Khair, H.. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No 1, Hal 69-88.
- Hasyim, N. A., Hartati, C. S., & Winarko, R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pt. Pandaan Migas Di Pandaan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, Vol 3, No 1, Hal 77-89.
- Jasiyah, R. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indramayu: Penerbit Adab.
- Mubarq, R. A., & Zulkarnaen, W. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, Vol 1, No 3, Hal 72-90.
- Ningsih, A. R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PDAM Kota Madiun. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, Vol 4, No 2, Hal 192-200.
- Prahiawan, W., & Simbolon, N. (2014). Pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Intimas Lestari Nusantara. *Jurnal Ekonomi Universitas Esa Unggul*, Vol 5, No 1, Hal 17914.

- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 14, No 2, Hal 123-124.
- Prasetyani, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Barutama Di Balaraja. *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol 15, No 2, Hal 96-106.
- Rahim, A., Syech, S., & Zahari, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, Vol 2, No 2, Hal 133-149.
- Rejeki, S. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Di Sekolah Dasar Negeri Sinduadi Timur Sleman. *Jurnal Manajemen*, Vol 4, No 1, Hal 49-62.
- Rezita, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Administrasi Perkantoran (JAP)*, Vol 2, No 2, Hal 1-15.
- Sanny, L., & Kristanti, S. (2012). Pengaruh lingkungan kerja dan job insecurity terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan outsourcing Mall Lippo Cikarang. *Binus Business Review*, Vol 3, No 1, Hal 61-69.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sembiring, J. H., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di Biznet Networks. *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol 2, No 4, Hal 263-272.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi kedua cetakan ke 9. Yogyakarta: YKPN.
- Soeriawibawa, R. D. T., Kusumawati, I., & Siswanto, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Triady Motor. *Jurnal Study and Management Research*, Vol 14, No 2, Hal 10-17.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta,
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.
- Warouw, C., Sumayku, S. M., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada PT BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol 5, No 5, Hal 765.
- Wismora, R., & Muchtar, B. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura Dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, Vol 2, No 3, Hal 245.
- Wursanto, I. (2005). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, edisi kedua. Yogyakarta: Andi