

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. BPR SINAR PUTERAMAS

Made Yoga Pratama
Universitas Udayana, Indonesia

I Wayan Gede Supartha*
Universitas Udayana, Indonesia
madeyogapratama.69@gmail.com

ABSTRACT

Bank Perkreditan Rakyat or abbreviated as BPR are bank financial institutions that carry out activities based on Syariah Principles which in their activities do not provide services in payment traffic. BPR only carry out activities in the form of deposits in the form of time deposits, savings, and other forms that channel funds as a BPR business. Companies need quality human resources so that employee motivation increases and company goals are achieved. This research was conducted at PT. BPR Sinar Puteramas, Klungkung Regency. This study used a sample of 32 employees using a non-probability sampling method with a saturated sample technique, collected through interviews and questionnaires using multiple linear regression analysis techniques, classical assumption test, model feasibility test (F test) and partial test (T test). Financial compensation, non-physical work environment, and leadership have a significant positive effect on work motivation. Based on the results of the simultaneous significance test (F test) obtained a significance value of 0.000 F. A significant value of $0.000 < 0.05$ means that financial compensation, non-physical work environment, and leadership are thought to have a significant effect on work motivation.

Keywords: *Financial Compensation, Non-Physical Work Environment, Leadership, Work Motivation.*

ABSTRAK

Bank Perkreditan Rakyat atau yang disingkat BPR adalah lembaga keuangan bank yang melaksanakan kegiatan berdasarkan Prinsip Syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. BPR hanya melakukan kegiatan berupa simpanan dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan bentuk lainnya yang menyalurkan dana sebagai usaha BPR. Perusahaan memerlukan sumberdaya manusia yang berkualitas agar motivasi kerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan tercapai. Penelitian ini dilakukan di PT.

BPR Sinar Puteramas, Kabupaten Klungkung. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 32 karyawan dengan menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh, dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji kelayakan model (uji F) dan uji parsial (uji T). Kompensasi finansial, lingkungan kerja non fisik, dan kepemimpinan secara signifikan berpengaruh positif dengan motivasi kerja. Berdasarkan hasil uji signifikansi simultan (Uji F) diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000. Nilai signifikan $0,000 < 0,05$ mempunyai arti bahwa kompensasi finansial, lingkungan kerja non fisik, dan kepemimpinan diduga secara signifikan berpengaruh dengan motivasi kerja.

Kata kunci: Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepemimpinan, Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Bank Perkreditan Rakyat atau yang disingkat BPR adalah lembaga keuangan bank yang melaksanakan kegiatan berdasarkan Prinsip Syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. PT. BPR Sinar Puteramas memerlukan kualitas sumber daya manusia yang tinggi agar dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis. (Rahman Hakim, 2019), Setiap perusahaan memerlukan sumberdaya manusia yang berkualitas agar motivasi kerja karyawan meningkat. Rendahnya sumberdaya manusia dapat menghambat motivasi kerja karyawan, sehingga dapat menyebabkan perusahaan tidak mampu bersaing. Perusahaan akan mampu bersaing jika motivasi kerja karyawannya relatif tinggi. Jika motivasi kerja karyawan relatif rendah maka karyawan tersebut tidak dapat memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. (Yuniati et al., 2017), Motivasi merupakan hal pokok yang menjadi agar seseorang melakukan suatu pekerjaan dengan baik sekaligus mencapai prestasi. Dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan perlu adanya upaya yang diberikan oleh pihak perusahaan untuk memperbaiki motivasi kerja karyawan yang rendah. Dengan cara memperhatikan beberapa faktor, yaitu faktor kompensasi finansial, faktor lingkungan kerja non fisik dan kepemimpinan.

PT. BPR Sinar Puteramas yang memerlukan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis. (Murti & Srimulyani, 2013), Motivasi dapat diartikan sebagai suatu gairah, semangat dan kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk bekerja. semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik kinerjanya. Ia juga akan lebih mudah menghadapi setiap kendala yang ada. Sebaliknya, saat motivasinya menurun, maka ia akan

kehilangan performa dan semangat untuk tetap menghasilkan nilai positif dalam pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap Ibu Made Widiastiti, S.E. selaku Kadiv Umum dan SDM PT. BPR Sinar Puteramas, motivasi kerja karyawan PT. BPR Sinar Puteramas masih rendah. Karyawan pada PT. BPR Sinar Puteramas kurang termotivasi sehingga pekerjaan atau sebuah proyek pengerjaannya tidak tepat waktu yang ditentukan oleh perusahaan dan karyawan tidak bergairah dalam bekerja. Beberapa karyawan tidak merasa antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya dan juga sering tidak hadir bekerja dengan berbagai alasan. Dalam hal ini motivasi kerja sangat dibutuhkan dan pemimpin harus peka terhadap kondisi ini karena lambat laun akan mempengaruhi seluruh kinerja organisasi sehingga tujuan-tujuan sulit dicapai.

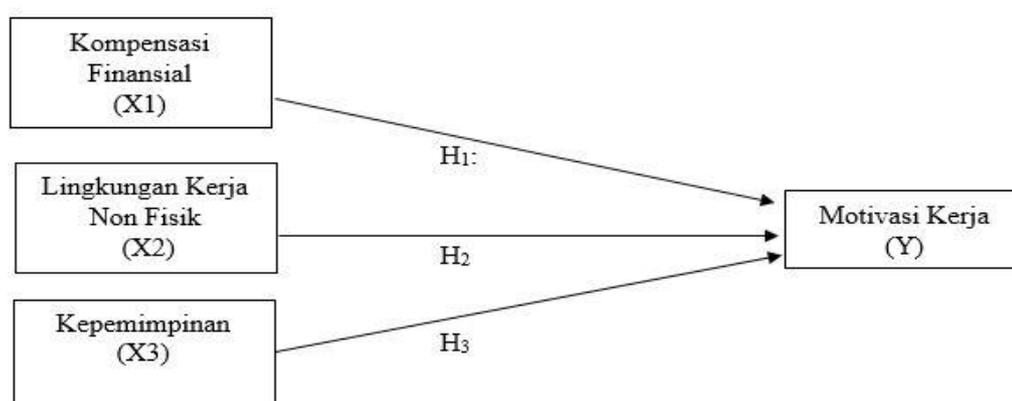
(Haganta Sembiring & Partono Prasetio, 2018), Pemberian kompensasi menimbulkan meningkatnya motivasi kerja karyawan baik secara sadar ataupun tidak sadar. Semakin besar pendapatan serta upah yang diberikan industri kepada karyawannya, hingga motivasi kerja karyawan akan terus menjadi besar sehingga produktivitas kerja karyawan akan terus menjadi bertambah, yang sekalian pula akan menaikkan keuntungan perusahaan.

(Ingsiyah et al., n.d.), Lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh kondisi yang terjalin yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan ataupun hubungan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan. Kesan yang aman akan lingkungan kerja bisa kurangi rasa kejenuhan serta kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut pastinya hendak berakibat pada kenaikan motivasi serta menciptakan kepuasan kerja karyawan. Kebalikannya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat berdampak fatal yaitu menurunnya motivasi kerja karyawan itu sendiri serta menciptakan ketidakpuasan kerja karyawan yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. (Anggi et al., n.d.), Lingkungan kerja non-fisik merupakan seluruh kondisi yang terjalin terkait dengan pekerjaan hubungan, baik dengan atasan ataupun dengan kolega ataupun dengan bawahan.

Faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kepemimpinan. Aspek lain yang mempengaruhi motivasi kerja ialah kepemimpinan. Untuk mendorong karyawan supaya dapat berprestasi serta dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan, maka setiap karyawan harus mempunyai motivasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan di tempat mereka bekerja sehingga bisa memberikan kontribusi positifnya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Akan tetapi itu semua tidak akan tercapai tanpa adanya motivator yang kuat

dari pihak perusahaan serta paling utama pemimpin perusahaan. Kinerja yang baik akan diperoleh apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi serta loyal terhadap perusahaan. Guna menggapai perihal tersebut maka perlu didukung oleh kepemimpinan yang tepat. (Haganta Sembiring & Partono Prasetio, 2018), Tingkatan motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh seberapa besar figur seorang pemimpin dalam perusahaan.

Karyawan membutuhkan stimulus berkelanjutan agar tetap bisa menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu gairah, semangat dan kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk bekerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh orang tersebut, maka semakin baik kinerjanya. Ia juga akan lebih mudah menghadapi setiap kendala yang ada. Sebaliknya, saat motivasinya menurun, maka ia akan kehilangan performa dan semangat untuk tetap menghasilkan nilai positif dalam pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, motivasi kerja karyawan PT. BPR Sinar Puteramas masih rendah. Beberapa karyawan tidak merasa antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya dan juga sering tidak hadir bekerja dengan berbagai alasan. Dalam hal ini motivasi kerja sangat dibutuhkan dan pemimpin atau pemilik perusahaan harus peka terhadap kondisi ini karena lambat laun akan mempengaruhi seluruh kinerja organisasi sehingga tujuan-tujuan sulit dicapai. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. BPR Sinar Puteramas.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Penelitian (Novianty & Evita, 2018), Pemberian insentif finansial adalah sebagai dasar agar karyawan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai tujuan, tingkat kesejahteraan dan membangun motivasi kerja yang dapat dicapai secara optimal. Jadi insentif finansial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian

sebelumnya yang meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja yaitu penelitian oleh (Rahardjo, 2017), kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dengan t-hitung adalah 1,994 yang lebih besar dari nilai t-tabel (1,96). Menurut hasil penelitian (Gunawan, 2015), Penilaian karyawan terhadap kompensasi finansial yang diberikan perusahaan adalah “Baik”, terhadap kompensasi nonfinansial yang diberikan perusahaan adalah “Baik”, dan terhadap motivasi kerja adalah “Tinggi”, maka pemberian kompensasi finansial dan non-finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Dalam penelitian (Negash et al., 2014), Ada juga hubungan yang signifikan dan positif antara kompensasi dan motivasi kerja. Responden penelitian ini memberi peringkat komponen kompensasi sebagai faktor yang memotivasi mereka dalam pekerjaan mereka dan ini mencerminkan bahwa kompensasi dapat digunakan untuk memperkuat dan memotivasi karyawan. Dari pemahaman tersebut dapat dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut.

H₁: Kompensasi finansial berpengaruh positif pada motivasi kerja karyawan

(Aslami & Absah, 2018), Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Semakin baik hubungan karyawan dengan bos dan hubungan karyawan dengan rekan kerjanya maka motivasi kerja karyawan akan semakin baik. (Narasuci & Setiawan Noermijati, 2018), Lingkungan Kerja yang baik akan mendorong Motivasi Kerja bagi karyawan untuk bekerja, yang berarti lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil Penelitian (Indriyani et al., 2019), Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik seperti, hubungan di antara rekan kerja dan hubungan kerja antara bos dan karyawan yang baik dapat menciptakan lebih banyak kepercayaan pada karyawan, dan mereka dapat termotivasi untuk bekerja lebih optimal. Serta penelitian dari (Rahardjo, 2017), Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Hal ini ditunjukkan dengan uji persamaan struktural dengan nilai variabel loading factor, ini berarti bahwa lingkungan kerja efektif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dari pemahaman tersebut dapat dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut.

H₂: Lingkungan kerja Non Fisik berpengaruh positif pada Motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian (Reni, 2015), Motivasi kerja yang tinggi dapat didukung oleh kepemimpinan yang tepat, sehingga kepemimpinan yang kurang tepat dalam penerapannya akan kurang memotivasi bawahannya dalam melakukan aktivitas-aktivitas dalam bekerja, yang berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. (Rêgo, 2017), Apabila kepemimpinan semakin baik, maka motivasi kerja meningkat, artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. (Jenster & Esposito, 2010), kepemimpinan sangat penting dalam meningkatkan motivasi, yang berarti kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. (Khuong & Hoang, 2015) Kepemimpinan yang tepat dapat mempengaruhi tingkat motivasi karyawan, maka dari itu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Temuan dari penelitian (al Asad et al., 2017), Kepemimpinan memengaruhi motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara positif, yang berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. (al Rahbi et al., 2017), Kepemimpinan adalah persepsi penting yang memengaruhi dan memotivasi individu dan tim, jadi kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengujian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Dari pemahaman tersebut dapat dirumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut.

H₃ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif pada motivasi kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yang menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel dengan angka dan melakukan analisis data menggunakan prosedur statistik dengan bantuan program SPSS. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. BPR Sinar Puteramas, Kabupaten Klungkung. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dan tidak tetap pada PT. BPR Sinar Puteramas. Obyek penelitian ini adalah Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. BPR Sinar Puteramas. Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu:

1. Variabel Bebas, yaitu variabel yang menjelaskan dan mempengaruhi variabel lain. Adapun yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi Finansial (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), dan Kepemimpinan (X3).

2. Variabel Terikat, yaitu variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (Y).

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang seperti gaji/upah, komisi, bonus, dan program-program proteksi. Kompensasi Finansial dapat diukur dengan indikator menurut penelitian (Nor Lenni, 2014), yakni gaji, insentif, premi, pengobatan dan asuransi.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan Kerja Non Fisik dapat diukur dengan indikator menurut penelitian (Sedarmayanti, 2011), yakni keamanan kerja, hubungan sesama rekan kerja, hubungan kerja antara atasan dengan bawahan, kekeluargaan dan komunikasi antar pegawai.

Kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial, yaitu suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan orang lain, kekuatan yang mempengaruhi perilaku yang lain ke arah pencapaian tujuan tertentu. Kepemimpinan diukur dengan indikator yang mengacu pada (Achmad Suyuti, 2018) , yakni hubungan baik antara pemimpin dan karyawan, sikap pimpinan sehari-hari, pimpinan memberikan contoh yang baik dalam mematuhi peraturan, keadilan pemimpin dalam memberikan sanksi karyawan, pemberian penghargaan atas prestasi pegawai, pemberian bimbingan dan pemberian kebebasan bagi pegawai untuk memberikan pendapat.

Motivasi kerja adalah suatu sikap atau reaksi baik dari segi emosional ataupun perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang atau kelompok karyawan terhadap lingkungan pekerjaannya, seperti kondisi kerja, hubungan dalam kelompok kerja, ataupun terhadap sistem manajemen yang ada. Motivasi Kerja dapat diukur dengan indikator menurut penelitian (Kiki Cahaya Setiawan, 2015) sebagai berikut.

1. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/ perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap.
2. Prestasi kerja adalah kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dapat dikatakan pula bahwa prestasi kerja merupakan perwujudan atau penampilan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Penghargaan adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keulungan di bidang tertentu.

4. Memiliki hubungan baik dengan organisasi
5. Memiliki kerja sama yang baik
6. Menunjukkan cara kerja yang baik kepada rekan kerja
7. Tanggung jawab adalah sebuah perbuatan yang dilakukan oleh setiap individu yang berdasarkan atas kewajiban maupun panggilan hati seseorang.
8. Menyukai tantangan dalam pekerjaan

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 32 karyawan pada PT. BPR Sinar Puteramas, dimana terdiri dari 22 karyawan tetap dan 10 karyawan tidak tetap (kontrak). Sampel penelitian adalah 32 karyawan pada PT. BPR Sinar Puteramas. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *non probability sampling* dengan teknik Sampling Jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode wawancara dan kuisioner.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT.BPR Sinar Puteramas adalah Bank Perekreditasi Rakyat yang berdiri di Klungkung Bali tahun 1990, berdasarkan akta No.63 tanggal 10 Nopember 1990 dan diresmikan pada tanggal 1 Agustus 1991, yang beralamat di Jalan raya Batutabih No.36 Banjarangkan Klungkung, pada tanggal 26 Mei 2017 Kantor Pusat PT.BPR Sinar Puteramas pindah alamat ke Jalan Kecubung No.19A Lingkungan Galiran Semarapura Klod Klungkung dimana terdiri dari 22 karyawan tetap dan 10 karyawan tidak tetap (kontrak).

Karakteristik responden berdasarkan umur di PT. BPR Sinar Puteramas didominasi oleh responden dengan rentang usia 26 tahun - 30 tahun. Dimana usia 26 tahun - 30 tahun sebanyak 16 orang atau 50,0%, usia 31 tahun - 35 tahun sebanyak 8 orang atau 25,0%, usia 21 tahun - 25 tahun sebanyak 4 orang atau 12,5% dan sisanya 12,5% atau 4 orang adalah usia diatas 35 tahun.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di PT. BPR Sinar Puteramas didominasi oleh jenis kelamin perempuan yakni 18 responden atau 56,3%. Sedangkan jenis kelamin laki-laki yang jumlahnya paling rendah yakni 14 responden atau 43,8%.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja di PT. BPR Sinar Puteramas yakni, responden dengan masa kerja 6 - 10 tahun yang paling mendominasi yakni 15 responden atau 46,9%. Dibandingkan dengan responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun yang paling sedikit yakni 8 responden atau 25,0%.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir di PT. BPR Sinar Puteramas yakni, responden dengan pendidikan terakhir sarjana

paling mendominasi yakni 19 atau 59,4% yang terdiri dari kepala bagian, kepala seksi dan akunting. Pada responden dengan pendidikan diploma yakni 9 atau 28% yang terdiri dari admin kredit, Account Officer, Customer Service, kasir dan kolektor. Sedangkan responden yang paling sedikit yakni responden dengan pendidikan terakhir SMA/K dengan nilai yang sama yakni 4 responden atau 12,5% yang terdiri dari satpam, office boy dan supir.

Tabel 1.
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

| Variabel | Indikator | R hitung | R tabel | Keterangan |
|--|------------------|----------|---------|------------|
| Kompensasi Finansial (X ₁) | X _{1.1} | 0,769 | 0,30 | Valid |
| | X _{1.2} | 0,851 | 0,30 | Valid |
| | X _{1.3} | 0,714 | 0,30 | Valid |
| | X _{1.4} | 0,579 | 0,30 | Valid |
| | X _{1.5} | 0,732 | 0,30 | Valid |
| Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂) | X _{2.1} | 0,788 | 0,30 | Valid |
| | X _{2.2} | 0,870 | 0,30 | Valid |
| | X _{2.3} | 0,845 | 0,30 | Valid |
| | X _{2.4} | 0,867 | 0,30 | Valid |
| | X _{2.5} | 0,822 | 0,30 | Valid |
| Kepemimpinan (X ₃) | X _{3.1} | 0,724 | 0,30 | Valid |
| | X _{3.2} | 0,845 | 0,30 | Valid |
| | X _{3.3} | 0,821 | 0,30 | Valid |
| | X _{3.4} | 0,880 | 0,30 | Valid |
| | X _{3.5} | 0,838 | 0,30 | Valid |
| | X _{3.6} | 0,801 | 0,30 | Valid |
| | X _{3.7} | 0,956 | 0,30 | Valid |
| Motivasi Kerja (Y) | Y ₁ | 0,633 | 0,30 | Valid |
| | Y ₂ | 0,716 | 0,30 | Valid |

| | | | |
|-----|-------|------|-------|
| Y.3 | 0,885 | 0,30 | Valid |
|-----|-------|------|-------|

Bersambung...

Lanjutan Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

| | | | | |
|-----------------------|-----|-------|------|-------|
| Motivasi Kerja (Y) | Y.5 | 0,759 | 0,30 | Valid |
| | Y.6 | 0,775 | 0,30 | Valid |
| | Y.7 | 0,875 | 0,30 | Valid |
| | Y.8 | 0,883 | 0,30 | Valid |

Sumber: *Data primer diolah, 2019*

Hasil uji validitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi finansial, lingkungan kerja non fisik, kepemimpinan, dan motivasi kerja memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel 2.
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

| No. | Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-----|--|------------------|------------|
| 1 | Kompensasi Finansial(X ₁) | 0,781 | Reliabel |
| 2 | Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂) | 0,891 | Reliabel |
| 3 | Kepemimpinan (X ₃) | 0,920 | Reliabel |
| 4 | Motivasi Kerja (Y) | 0,918 | Reliabel |

Sumber: *Data primer diolah, 2019*

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki koefisien Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau kehandalan sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Pengumpulan data melalui kuesioner terdiri atas pernyataan responden berdasarkan masing-masing variabel, yaitu variabel kompensasi finansial, lingkungan kerja non fisik, kepemimpinan, dan motivasi kerja. Penilaian responden mengenai variabel-variabel dalam penelitian perlu dilakukan penentuan distribusi frekuensi berdasarkan nilai intervalnya, adapun untuk menentukan nilai interval yang dimaksud adalah sebagai berikut.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Skor pada penelitian ini memiliki nilai tertinggi maksimal 5 dan terendah minimal 1, sehingga dapat disusun kriteria pengukuran sebagai berikut.

Tabel 3.
Kriteria Pengukuran Deskripsi Variabel Penelitian

| No. | Skala Pengukuran | Kategori |
|-----|------------------|---------------|
| 1 | 1,00 – 1,80 | Sangat Rendah |
| 2 | 1,81 – 2,60 | Rendah |
| 3 | 2,61 – 3,40 | Cukup |
| 4 | 3,41 – 4,20 | Tinggi |
| 5 | 4,21 – 5,00 | Sangat Tinggi |

Sumber: Ghozali, 2016

Kompensasi finansial secara keseluruhan tinggi, hal ini dapat dilihat dari keseluruhan rata-rata nilai kompensasi finansial yaitu 3,98. Nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan “Pimpinan akan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi”. Nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan”.

Lingkungan kerja non fisik secara keseluruhan tinggi, hal ini dapat dilihat dari keseluruhan rata-rata nilai lingkungan kerja non fisik yaitu 3,85. Nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan “Rekan kerja saya sangat baik dalam bekerja sama”. Nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya berinteraksi kepada semua pegawai”.

Kepemimpinan secara keseluruhan tinggi, hal ini dapat dilihat dari keseluruhan rata-rata nilai kepemimpinan yaitu 3,62. Nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan “Pimpinan memberikan contoh yang baik dalam mematuhi peraturan Instansi”. Nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Pimpinan selalu memberikan arahan dan dorongan kepada pegawai”.

Motivasi kerja secara keseluruhan tinggi, hal ini dapat dilihat dari keseluruhan rata-rata nilai motivasi kerja yaitu 3,95. Nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan “Saya berusaha menunjukkan cara kerja yang baik agar ditiru rekan kerja”. Nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja dalam tim”.

Tabel 4.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -7.810 | 4.218 | | 1.852 | .075 |
| Kompensasi Finansial | .738 | .174 | .419 | 4.239 | .000 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | .683 | .274 | .332 | 2.494 | .019 |
| Kepemimpinan | .458 | .182 | .341 | 2.517 | .018 |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: *Data primer diolah, 2019*

Berdasarkan Tabel 4 dapat dibuat persamaan regresi linier berganda berikut: $Y = -7,810 + 0,738X_1 + 0,683X_2 + 0,458X_3$

1. Konstanta (a) sebesar -7,810 memiliki arti apabila kompensasi finansial, lingkungan kerja non fisik, dan kepemimpinan memiliki nilai konstan pada angka nol maka nilai motivasi kerja akan bernilai sebesar -7,810.

2. Koefisien regresi variabel kompensasi finansial sebesar 0,738 bernilai positif memiliki arti apabila lingkungan kerja non fisik dan kepemimpinan bernilai 1 satuan maka motivasi kerja akan semakin meningkat sebesar 0,738 dengan asumsi variabel lainnya konstan pada angka nol.
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,683 bernilai positif memiliki arti apabila kompensasi finansial dan kepemimpinan bernilai 1 satuan maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,683 dengan asumsi variabel lainnya konstan pada angka nol.
4. Koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,458 bernilai positif memiliki arti apabila kompensasi finansial dan lingkungan kerja non fisik bernilai 1 satuan maka motivasi kerja akan menurun sebesar 0,458 dengan asumsi variabel lainnya konstan pada angka nol.

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|-----------------------------|--------------------------------|
| | | Unstandar dized Residual |
| N | | 32 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.242312 23 |
| | Most Extreme Differences | .145 |
| | Positive | .103 |
| | Negative | -.145 |
| Test Statistic | | .145 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .086 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: *Data primer diolah, 2019*

Berdasarkan Tabel 5 diketahui nilai signifikansi dengan menggunakan uji Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,086 > 0,05$ maka dapat

disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Tabel 6.
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Kompensasi Finansial | .852 | 1.174 |
| | Lingkungan Kerja Non Fisik | .470 | 2.126 |
| | Kepemimpinan | .454 | 2.205 |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: *Data primer diolah, 2019*

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel kompensasi finansial sebesar 0,852 ($0,852 > 0,1$) dengan nilai VIF sebesar 1,174 ($1,174 < 10$), nilai tolerance untuk variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,470 ($0,470 > 0,1$) dengan nilai VIF sebesar 2,126 ($2,126 < 10$), dan nilai tolerance untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,454 ($0,454 > 0,1$) dengan nilai VIF sebesar 2,205 ($2,205 < 10$). Semua variabel pada model regresi berganda tersebut memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas multikolinieritas.

Tabel 7.
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | T | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|---|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| | | | | | | |

| | | | | | |
|----------------------------------|-----|-------|-------|-----|------|
| 1 (Constant) | - | | | - | |
| | .55 | 1.655 | | .33 | .740 |
| | 5 | | | 5 | |
| Kompensasi Finansial | .12 | .068 | .352 | 1.8 | .077 |
| | 6 | | | 38 | |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | - | .107 | -.019 | .07 | .940 |
| | .00 | | | .07 | |
| | 8 | | | 5 | |
| Kepemimpina n | .00 | .071 | .031 | .12 | .905 |
| | .00 | | | .12 | |
| | 9 | | | 0 | |

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber: *Data primer diolah, 2019*

Berdasarkan Tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk variabel kompensasi finansial sebesar 0,077 ($0,077 > 0,05$), nilai signifikan untuk variabel lingkungan kerja non fisik sebesar 0,940 ($0,940 > 0,05$), dan nilai signifikan untuk variabel kepemimpinan sebesar 0,905 ($0,905 > 0,05$). Semua variabel bebas memiliki nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat dari grafik scatterplots seperti dibawah ini.

Tabel 8.
Hasil Uji F-test
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|-------------------|----|----------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 511.852 | 3 | 170.617 | 30.650 | .000 ^b |
| Residual | 155.867 | 28 | 5.567 | | |
| Total | 667.719 | 31 | | | |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumber: *Data primer diolah, 2019*

Berdasarkan Tabel 8 hasil uji signifikansi simultan (Uji F) diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000. Nilai signifikan $0,000 < 0,05$ mempunyai arti bahwa kompensasi finansial, lingkungan kerja non fisik, dan kepemimpinan diduga secara signifikan berhubungan dengan motivasi kerja.

Tabel 9.
Hasil Uji T-test
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 (Constant) | -7.810 | 4.218 | | | -1.852 | .075 |
| Kompensasi Finansial | .738 | .174 | .419 | | 4.239 | .000 |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | .683 | .274 | .332 | | 2.494 | .019 |
| Kepemimpinan | .458 | .182 | .341 | | 2.517 | .018 |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: *Data primer diolah, 2019*

Berdasarkan Tabel 9 hasil uji T pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,738 bernilai positif. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H₁ diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kompensasi finansial diduga secara signifikan berhubungan positif dengan motivasi kerja. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,019 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,638 bernilai positif. Nilai signifikansi $0,019 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H₁ diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa lingkungan kerja non fisik diduga secara signifikan berhubungan positif dengan motivasi kerja. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja

diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,018 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,458 bernilai positif. Nilai signifikansi $0,018 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kepemimpinan diduga secara signifikan berhubungan positif dengan motivasi kerja.

Tabel 10.
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .876 ^a | .767 | 2.359 |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Non Fisik

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: *Data primer diolah, 2019*

Berdasarkan Tabel 10 dapat diamati nilai adjusted R² sebesar 0,742 berarti 74,2% perubahan (naik turun) pada motivasi kerja yang dipengaruhi oleh (kompensasi finansial, lingkungan kerja non fisik, dan kepemimpinan), sementara sisanya sejumlah 25,8% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji T pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,738 bernilai positif. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kompensasi finansial diduga secara signifikan berhubungan positif dengan motivasi kerja. Hal ini berarti jika kompensasi finansial semakin baik, maka motivasi kerjase makin baik, sebaliknya jika kompensasi finansial semakin buruk maka motivasi kerjase makin buruk pula.

Berdasarkan hasil uji T pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,019 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,683 bernilai positif. Nilai signifikansi $0,019 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa lingkungan kerja non fisik diduga secara signifikan berhubungan positif dengan motivasi kerja. Hal ini berarti jika lingkungan kerja non fisik semakin baik, maka motivasi kerja semakin baik, sebaliknya jika

lingkungan kerja non fisik semakin buruk maka motivasi kerja semakin buruk pula.

Berdasarkan hasil uji T pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,018 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,458 bernilai positif. Nilai signifikansi $0,018 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kepemimpinan diduga secara signifikan berhubungan positif dengan motivasi kerja. Hal ini berarti jika kepemimpinan semakin baik, maka motivasi kerja semakin baik, sebaliknya jika kepemimpinan semakin buruk maka motivasi kerja akan semakin buruk pula.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan pada BAB sebelumnya maka simpulan dari penelitian ini adalah Kompensasi finansial secara signifikan berhubungan positif dengan motivasi kerja. Hal ini berarti jika kompensasi finansial semakin baik, maka motivasi kerja semakin baik, sebaliknya jika kompensasi finansial semakin buruk maka motivasi kerja akan semakin buruk pula. Lingkungan kerja non fisik secara signifikan berhubungan positif dengan motivasi kerja. Hal ini berarti jika lingkungan kerja non fisik semakin baik, maka motivasi kerja semakin baik, sebaliknya jika lingkungan kerja non fisik semakin buruk motivasi kerja akan semakin buruk pula. Kepemimpinan secara signifikan berhubungan positif dengan motivasi kerja. Hal ini berarti jika kepemimpinan semakin baik, maka motivasi kerja semakin baik, sebaliknya jika kepemimpinan semakin buruk maka motivasi kerja akan semakin buruk pula.

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan pada Bab sebelumnya maka saran dari penelitian ini adalah hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber kajian pustaka dalam melakukan replikasi penelitian sejenis dengan menambah sampel serta merekonstruksi model penelitian melalui kombinasi variabel baru yang berpeluang memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Sehingga hasil yang diperoleh dapat menginterpretasikan keadaan yang sebenarnya. Bagi Universitas, hasil penelitian ini dapat direkomendasikan sebagai bahan ajar maupun studi kasus kepada mahasiswa dalam kegiatan perkuliahan terkait. Bagi PT BPR Sinar Puteramas, Bali agar mengoptimalkan kompensasi finansial, lingkungan kerja non fisik dan menekan kepemimpinan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Suyuti. (2018). *Pelatihan Dasar Kepemimpinan (Leadership) dari Aspek Etik dan Moral*. Cinta Ilmu.
- al Asad, S., Dănăiață, D., & Năstase, M. (2017). The Influence of Leadership in Teachers' Practice in Bedouin High Schools. In *362 Review of International Comparative Management* (Vol. 18, Issue 4).
- al Rahbi, D., Dhahi University Khalizani Khalid, A., & Khan, M. (2017). THE EFFECTS OF LEADERSHIP STYLES ON TEAM MOTIVATION. In *Academy of Strategic Management Journal* (Vol. 16, Issue 2).
- Anggi, S., Tanjung, P., Rivai, A., & Si, M. (n.d.). *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS) The Effect of Work Environment and training on Work Performance through work Motivation in General Staff Personnel Army*.
<https://ssrn.com/abstract=3110486><http://ijbassnet.com/>
- Aslami, N., & Absah, Y. (2018). *THE EFFECT OF THE NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND JOB INSECURITY ON THE PERFORMANCE OF OUTSOURCING EMPLOYEE BUSINESS SUPPORT THROUGH THE MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE AT PT. TELEKOMUNIKASI SELULAR BRANCH MEDAN*.
- Elvino Bonaparte do Rêgo, W. G. S. N. N. K. Y. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(11), 3731–3764.
- Gunawan, M. A. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non-finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Freight Express Surabaya. *Agora*, 3(1).
- Haganta Sembiring, J., & Partono Prasetyo, A. (2018). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI BIZNET NETWORKS Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online). *Jericho Haganta Sembiring*, 1(4), 263–272.
- Indriyani, R., Suprpto, W., & Tjok, D. K. (2019). THE IMPACT OF LEADERSHIP COMPETENCY AND SUPPORTIVE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK MOTIVATION OF PT SINAR SOSRO MARKETING DIVISION SURABAYA. *Journal of Economics & Business*, 03(01), 1–012. <https://doi.org/10.25170/jebi.v3i1.49>

- Ingsiyah, H., Haribowo, P., & Nurkhayati, I. (n.d.). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG, PUSRI PEMASARAN DAERAH (PPD) JAWA TENGAH*. <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/admisi>
- Jenster, N. P., & Esposito, M. (2010). *Leadership Impact on Motivation, Cohesiveness and Effectiveness in Virtual Teams: A FIRO Perspective*.
- Khuong, M. N., & Hoang, D. T. (2015). The Effects of Leadership Styles on Employee Motivation in Auditing Companies in Ho Chi Minh City, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 6(4), 210–217. <https://doi.org/10.7763/ijtef.2015.v6.471>
- Kiki Cahaya Setiawan. (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEVEL PELAKSANA DI DIVISI OPERASI PT. PUSRI PALEMBANG. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami*, 1(2).
- Mukti RAHARDJO. (2017). The Effects of Compensation on Work Motivation: Evidence from Universities in Jakarta . *International Journal of Economic Perspectives*, 11(1), 1651–1662.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL PEMEDIASI KEPUASAAN KERJA PADA PDAM KOTA MADIUN. In *JRMA Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 1, Issue 1).
- Narasuci, W., & Setiawan Noermijati, M. (2018). Effect of Work Environment on Lecturer Performance Mediated EFFECT OF WORK ENVIRONMENT ON LECTURER PERFORMANCE MEDIATED BY WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION. *Journal of Applied Management (JAM)*, 16(4). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018>
- Negash, R., Zewude, S., & Megersa, R. (2014). The effect of compensation on employees motivation: In Jimma University academic staff. In *Basic Research Journal of Business Management and Accounts* (Vol. 3, Issue 2).
- Nor Lenni. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Bunyu Field kabupaten Bulungan. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(4), 513–526.
- Novianty, R., & Evita, S. N. (2018). Financial Incentives: The Impact on Employee Motivation. *Academy of Strategic Management Journal*, 17, 1.
- Rahman Hakim, A. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAAN KERJA GURU SMK SWASTA DI WILAYAH TIMUR KABUPATEN PEMALANG. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 29(2).

- Reni. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada UD. Surya Phone di Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(4), 966–978.
- Sedarmayanti. (2011). *Pengaruh kompensasi terhadap produktifitas kerja*.
- Yuniati, F., Purwatmini, N., Administrasi, M., Sekretari, A., Manajemen, D., & Insani, B. (2017). *Faktor yang Berpengaruh pada Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Tokai Rika Indonesia*. 5(2), 209–218.