



## PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN, KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT PEGAWAI BANK SYARIAH MANDIRI AREA MEDAN

Oleh :

**MAISAL ADRIZAL**

Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Muchtar Basri Glugur Darat II Medan

[Maisaladrizal@gmail.com](mailto:Maisaladrizal@gmail.com)

No Hp. 081229988160

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja pegawai pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan, pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan, pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pegawai PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan dan pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Pegawai PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan. Populasi penelitian berjumlah 35 orang, mengingat sedikitnya jumlah populasi di atas, maka peneliti menggunakan seluruh populasi menjadi sampel, dimana penelitian ini disebut dengan penelitian sensus adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampel jenuh*, dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang yang merupakan pegawai PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket (*Questioner*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, dan uji F dan koefisien determinasi. Secara parsial, Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja, Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja. Secara simultan, Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Semangat Kerja

### ABSTRACT

*This research was conducted to test the influence of leadership on the working spirit of the employee at PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan, the effect of working environment on the working spirit of PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan, influence of compensation against Working Spirit Officer PT. Bank Syariah Mandiri Medan Area and influence of leadership, environmental and compensation to the spirit of working Officer PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan. The research population amounted to 35 people, given that at least the population above, the researchers used the entire population into samples, where the study was referred to as census research as the sampling techniques used were Techniques of saturated samples, with a sample number of 35 people who are employees of PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan. The data collection technique in this study is a poll (Questioner). While the data analysis techniques used are classic assumption test, Regresiberganda, Test T, and F test and coefficient of determination. Partially, leadership has a significant influence on the spirit of work. The work environment has a*

*significant influence on the working spirit, compensation has a significant influence on the working spirit. Simultaneously, leadership. The work environment and compensation simultaneously have significant effect on the working spirit.*

*Keywords: leadership, work environment, compensation and work spirit.*

## **I. PENDAHULUAN**

Peran pemimpin atau manager dalam pengembangan fungsi manajemen pun sangat penting melaksanakan, mengkoordinasi, menggerakkan dan mengatur bawahannya dengan sebaik mungkin agar mereka dapat memenuhi harapan perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan tersebut. Keinginan organisasi atau perusahaan agar anggotanya bekerja dengan kemauan dan semangat kerja adalah suatu masalah yang perlu mendapatkan perhatian khusus terutama karena adanya faktor-faktor pengelolaan sumber daya manusia yang menyangkut kekuasaan organisasi yang dituntut lebih efektif. Semangat kerja karyawan merupakan perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat dilaksanakan dan diselesaikan lebih cepat dan lebih baik.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Penanganan lingkungan yang dapat dilakukan antara lain, dengan memberikan fasilitas kepada karyawan, misalnya kebersihan tempat kerja, penerangan tempat kerja, kesejahteraan karyawan dan sebagainya. Dengan penanganan lingkungan kerja yang baik dimaksudkan agar perusahaan dapat memberikan pengaruh yang baik sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Penanganan lingkungan yang dapat dilakukan antara lain, dengan memberikan fasilitas kepada karyawan, misalnya kebersihan tempat kerja, penerangan tempat kerja, kesejahteraan karyawan dan sebagainya. Dengan penanganan lingkungan kerja yang baik dimaksudkan agar perusahaan dapat memberikan pengaruh yang baik sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Seperti halnya perusahaan-perusahaan yang lain, Bank Syariah Mandiri sudah melakukan upaya seoptimal mungkin untuk dapat meningkatkan semangat karyawan, salah satu upaya tersebut diantaranya dengan memberikan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Namun masih perlu banyak perbaikan dan peningkatan. Begitu pula dengan kompensasi, perusahaan kurang memperhatikan dalam pemberian kompensasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku diperusahaan. Dengan demikian kompensasi juga mempunyai peran penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai pegawai diantara pegawai itu sendiri.

Menurut (Siagian, 2010:160) Semangat kerja adalah sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Dengan demikian, semangat kerja merupakan cerminan diri kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya. Semangat kerja dapat juga diartikan sebagai kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang

mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan (Busro, 2018:324). (Malik, 2016:167) mengungkapkan bahwa semangat kerja pegawai dapat tumbuh apabila terjalin suatu hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan.

Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial dalam manajer mencari keikutsertaan sukarela dari bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi (Sagala, 2018:45). Kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2016:105).

Menurut penelitian Sutrisno K Djawa (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai. Kabupaten Banggai yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Hasibuan, 2012:170), kepemimpinan juga dikatakan cara mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Masalah kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan-kelebihan daripada yang lain, terlepas dalam bentuk apa kelompok manusia itu dibentuk. Lingkungan kerja adalah sebagai ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan dan hubungan sekerja serta kualitas dari semuanya mempunyai dampak positif pada kualitas kerja yang dihasilkan (Bahri, 2018:40). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto 2013:43). Menurut (Sudaryo, 2018:47) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013:132) lingkungan kerja adalah suatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2012: 45). Balas jasa yang diberikan kepada pegawai dapat berbentuk uang (*financial*) maupun bentuk lainnya yang bukan *financial*, seperti penghargaan dalam jabatan, promosi, dan aktivitas lainnya. Menurut (Hasibuan, 2012:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk *financial* maupun *nonfinancial* (Khair, 2017:6). Kompensasi merupakan salah satu aspek yang penting baik bagi pegawai maupun perusahaan. Kompensasi penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

Berdasarkan latar belakang diatas maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai PT Bank Syariah Mandiri Area Medan?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai PT Bank Syariah Mandiri Area Medan?
- c. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai PT Bank Syariah Mandiri Area Medan?
- d. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai PT Bank Syariah Mandiri Area Medan?

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Menganalisis apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Bank Syariah Mandiri Area Medan.
- b. Menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Bank Syariah Mandiri Area Medan.
- c. Menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Bank Syariah Mandiri Area Medan.
- d. Menganalisis apakah kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Bank Syariah Mandiri Area Medan.

## **II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2008,11) adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih guna mengetahui pengaruh antara variabel satu dengan yang lainnya. dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi atau variabel. Penelitian ini dilakukan PT Bank Syariah Mandiri Area Medan yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani No 100. Adapun waktu penelitian yang direncanakan adalah bulan September sampai dengan Desember 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Syariah Mandiri sebanyak 35 karyawan. Dikarenakan jumlah populasi yang tidak terlalu banyak, maka peneliti melakukan pengambilan sampel dengan teknik sampel jenuh. Maka dari itu peneliti menggunakan

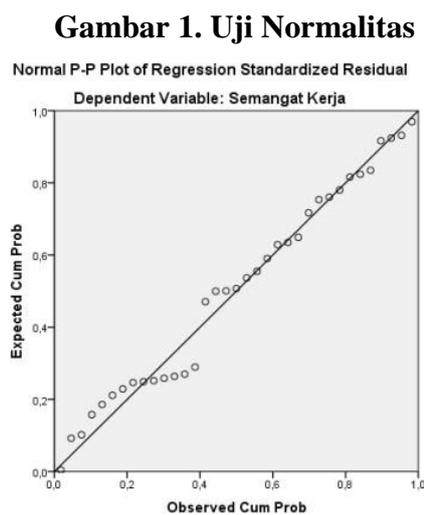
seluruh sampel menjadi populasi. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode penyebaran angket/kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t dan uji f.

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak.



Gambar tersebut mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini dikatakan normal.

##### Uji Multikolinearitas

Model regresi ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel 1. Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	,538	1,859
Lingkungan Kerja	,529	1,890
Kompensasi	,466	2,145

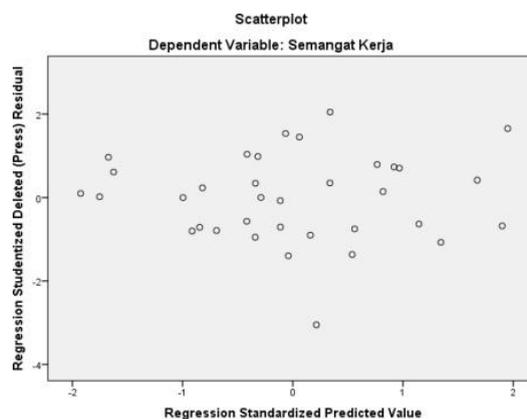
a. Dependent Variabel: Semangat Kerja

Ketiga variabel independen yakni kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen pada penelitian ini.

### Uji Heterokedastisitas

Asumsi klasik heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidakpastian varians dari variabel suatu pengamatan yang lain. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu , maka tidak terjadi heterokedastisitas. Model yang baik adalah ketika tidak terjadi heterokedastisitas.

**Gambar 2. Uji Heterokedastisitas**



Gambar tersebut memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

### Pengujian Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui keerratan dari hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) terhadap semangat kerja (Y) pada PT Bank Syariah Mandiri Area Medan maka dapat digunakan regresi linier berganda.

**Tabel 2. Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28,390	6,208		2,191	,036
Kepemimpinan	,070	,202	,077	3,108	,004
Lingkungan Kerja	,353	,179	-,444	3,987	,031
Kompensasi	,458	,203	,541	3,182	,007

a. Dependent Variabel: Semangat Kerja

Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Dari perhitungan dengan menggunakan program computer menggunakan SPSS versi 21 di dapat hasil :

$$a = 28,390$$

$$b_1 = 0,070$$

$$b_2 = 0,353$$

$$b_3 = 0,458$$

Jadi persamaan regresi linier berganda pada variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 28,390 + 0,070X_1 + 0,353X_2 + 0,458X_3$$

### Uji t

Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terkait secara parsial. Dimana uji t mencari t hitung dan membandingkan dengan t tabel apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen.

**Tabel 3. Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	28,390	6,208		2,191	,036
Kepemimpinan	,070	,202	,077	3,108	,004
Lingkungan Kerja	,353	,179	-,444	3,987	,031
Kompensasi	,458	,203	,541	3,182	,007

a. Dependent Variabel: Semangat Kerja  
Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

### Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Semangat Kerja (Y)

Dari tabel di atas tentang variabel kepemimpinan (X1) terhadap semangat kerja (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,108 lebih besar dari t tabel 2,035 dengan nilai probabilitas (sig) 0,004 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak Ha diterima. Yang artinya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y) pada PT Bank Syariah Mandiri Area Medan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Semangat Kerja(Y)**

Dari tabel di atas tentang variabel lingkungan kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,987 lebih besar dari t tabel 2,035 dengan nilai probabilitas (sig) 0,031 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak Ha diterima. Yang artinya lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y) pada PT. Bank Syariah Mandiri Area Medan.

### **Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap Semangat Kerja (Y)**

Dari tabel di atas tentang variabel kompensasi (X3) terhadap semangat kerja (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,182 lebih besar dari t tabel 2,035 dengan nilai probabilitas (sig) 0,007 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak Ha diterima. Yang artinya kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y) pada PT Bank Syariah Mandiri Area Medan.

### **Uji F**

Uji simultan atau uji F dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) terhadap semangat kerja (Y). Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien sama dengan nol dengan ketentuan jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel anova lebih kecil dari  $\alpha$  0,05.

**Tabel 4. Uji F**

#### **ANOVA<sup>a</sup>**

<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>Df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1 Regression	66,816	3	22,272	3,642	,023 <sup>b</sup>
idual	331,584	31	10,696		
al	398,400	34			

a. Dependent Variabel: Semangat Kerja

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

Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Nilai F hitung pada tabel di atas adalah 3,642 lebih besar dari F tabel 2,911 dengan sig. 0,023 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Menunjukkan H0 ditolak dan Ha diterima, berarti kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja (Y) pada PT Bank Syariah Mandiri Area Medan.

### **Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan

1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasi (*adjust R<sup>2</sup>*) yang kecil berarti kemampuan variabel dependen adalah terbatas. Berikut adalah pengujian statistiknya :

**Tabel 5. Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,493a	,461	,170	2,917

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

b. Dependent Variabel: Semangat Kerja

Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Pada tabel Model Summary diperoleh nilai  $R^2 = 0,461$ . Artinya, variabel independen (kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi) dapat menerangkan variabilitas sebesar 46,1% dari variabel dependen (semangat kerja), sedangkan sisanya 53,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. (dimana  $R^2$  merupakan koefisien determinasi).

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap semangat kerja (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,108 lebih besar dari t tabel 2,035 dengan nilai probabilitas (sig) 0,004 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak Ha diterima. Yang artinya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y) pada PT Bank Syariah Mandiri Area Medan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,987 lebih besar dari t tabel 2,035 dengan nilai probabilitas (sig) 0,031 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak Ha diterima. Yang artinya lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y) pada PT Bank Syariah Mandiri Area Medan.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Semangat Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang diperoleh mengenai pengaruh kompensasi (X3) terhadap semangat kerja (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,182 lebih besar dari t tabel 2,035 dengan nilai probabilitas (sig) 0,007 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak Ha diterima. Yang artinya kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap semangat

kerja (Y) pada PT Bank Syariah Mandiri Area Medan.

### **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji f) yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi nilai F hitung adalah 3,642 lebih besar dari F tabel 2,911 dengan sig. 0,023 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Menunjukkan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, berarti kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja (Y) pada PT Bank Syariah Mandiri Area Medan.

## **IV. PENUTUP**

### **Simpulan**

Setelah mengelola data dan menganalisis data dalam pembahasan, maka penulis dapat menarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja dapat disimpulkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada PT Bank Syariah Mandiri Area Medan.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial yang diperoleh mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada PT Bank Syariah Mandiri Area Medan.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial yang diperoleh mengenai pengaruh kompensasi terhadap semangat dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada PT Bank Syariah Mandiri Area Medan.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi dapat disimpulkan berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pada PT Bank Syariah Mandiri Area Medan.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya Pimpinan lebih dapat berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan sehingga pemimpin dapat menjadi contoh dan motivator yang dapat selalu memberikan semangat kepada pegawai dalam setiap pekerjaan yang dilakukan.
2. Sebaiknya Perusahaan selalu memperhatikan hubungan kerja antar karyawan didalam perusahaan, dan kondisi didalam ruangan setiap karyawan, dimana dengan melakukan ini bertujuan untuk dapat membuat nyaman para karyawan sehingga semangat karyawan dapat meningkat.

3. Sebaiknya di dalam pemberian kompensasi maka diharapkan sesuai dengan kemampuan perusahaan dan hendaknya dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Grup
- Bahri, H.M.S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya : CV. Jakad publishing surabaya.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Handoko, T, H. (2012). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, H, M, S, P. (2012) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- K Djawa, Sutrisno. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai. *Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR*, Volume 1 Nomor 2, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. hal. 75 – 89
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi, Suatu konsep dan praktis*, Medan : Madanetera.
- Malik, N. (2016). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. Malang : Universitas Muhammadiyah Malang.
- Mangkunegara, A, P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* , cetakan keduabelas.Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Sagala, H, S. (2018). *Pendekatan Dan Model Kepemimpinan*. Jakarta : Prenadamedia group.
- Siagian, S, P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., Sofiati, N, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : CV Andi Offse.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta. PT. Buku Seru.