
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK CABANG RATULANGI KOTA MAKASSAR

Nurwadi¹, Maryadi², Deddy Rahwandi³

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia Makassar

² Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: 1nwadhy@gmail.com, 2ahmadmaryadi@gmail.com,

3deddyrahwandi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: 1) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja, 2) pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, 3) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, 4) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, 5) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, 6) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dan 7) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ratulangi Kota Makassar. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Juli 2020-Agustus 2021. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Ratulangi Kota Makassar yang berjumlah 300 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendapat bahwa jika jumlah subyeknya besar dapat diambil 20-55% atau lebih tergantung sedikit banyaknya kemampuan peneliti; dengan demikian sampel penelitian ini ditentukan $30\% \times 300 = 90$ orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, 2) motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, 3) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 4) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 5) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 6) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dan 7) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine and analyze: 1) the effect of compensation on job satisfaction, 2) the effect of work motivation on job satisfaction, 3) the effect of compensation on employee performance, 4) the effect of motivation on employee performance, 5) the effect of job satisfaction on employee performance, 6) the effect of compensation on employee performance through job satisfaction, and 7) the influence of motivation on employee performance through job satisfaction. This research approach uses quantitative research. The research was conducted at PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Ratulangi Branch, Makassar City. When the research was conducted from July 2020-August 2021. The study population was all employees of PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Ratulangi Branch, Makassar City, totaling 300 people. The sample selection in this study that if the number of subjects is large, 20-55% or more can be taken depending on the number of researchers' abilities; thus the research sample was determined to be $30\% \times 300 = 90$ people. The results of this study indicate that: 1) compensation affects job satisfaction, 2) work motivation affects job satisfaction, 3) compensation affects employee performance, 4) motivation affects employee performance, 5) job satisfaction affects employee performance, 6) compensation affects employee performance through job satisfaction, and 7) motivation affects employee performance through job satisfaction.

Keywords : Compensation, Organizational Culture, Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Globalisasi dan perkembangan dunia yang semakin pesat saat ini, maka setiap organisasi atau institusi baik pemerintah maupun swasta diharapkan mampu mengelola sumber daya yang mereka miliki dengan baik dan benar. Hal ini disebabkan karena sumber

daya manusia merupakan bagian yang terpenting dalam pencapaian kinerja suatu institusi atau dengan kata lain sumber daya manusia adalah motor penggerak utama bagi setiap operasi organisasi atau institusi.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan dan tujuan dari suatu organisasi, sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, dan dorongan yang dimilikinya. Karyawan adalah aset yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal dan demi tercapainya tujuan organisasi. Setiap organisasi atau institusi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan akan tercapai (Mustika, 2016).

Kinerja seorang karyawan pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan memiliki peran yang vital dalam menentukan mundur majunya suatu perusahaan. Hal ini sangat penting karena kinerja karyawan yang baik akan membuat tujuan institusi tercapai dengan baik. Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara institusi untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya. Pada prinsipnya, pemberian kompensasi merupakan hasil jual tenaga kerja terhadap institusi. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa karyawan telah melakukan segala kemampuan kinerjanya maka institusi sewajarnya menghargai jerih payah karyawan dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka (Sutrisno, 2013).

Kompensasi bila dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perhatian suatu perusahaan atau institusi terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa bila kompensasi tidak memadai maka produktifitas, kepuasan dan kinerja karyawan akan turun.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperlihatkan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Institusi juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Dengan adanya motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi karyawan yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggungjawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. (Mustika, 2016).

Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan

perusahaan, karena mungkin mereka tidak lagi mempunyai motivasi yang cukup untuk perlu melakukan itu.

Karena tahu posisi mereka tidak akan berubah, bisa menyebabkan karyawan tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri dan pada titik tertentu mungkin saja menjadi tidak peduli dengan produk atau program yang ingin diekspos oleh perusahaan, sebab bagi mereka itu sama sekali tidak akan mempengaruhi posisi dan karir mereka (Mustika, 2016).

Selain itu, salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Menurut Yusuf (2015), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Karyawan yang merasa tidak nyaman, kurang dihargai, serta tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki dalam bekerja secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Menurut studi (Wahab, 2012) kepuasan kerja karyawan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang sering kali tidak memadai atau kurang disukai.

Setiap perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu system kerja yang secara serius memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Wahab, 2012) dalam studinya, bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.

Penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebelumnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Diantaranya adalah Teguh Retnoningsih pada tahun 2016 yang memperoleh hasil bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mundakir pada tahun 2018 memperoleh hasil bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Justru Menurut Natalia Susanto yang meneliti setahun berikutnya pada tahun 2019 memperoleh hasil bahwa yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah motivasi kerja. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Nur Hasmalwati memperoleh hasil bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

Ketidak konsistenan hasil penelitian terdahulu menyebabkan penelitian ini masih menarik untuk diteliti kembali agar dapat diketahui faktor-faktor apa saja yang sebenarnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Makassar Ratulangi dimana fenomena yang terjadi di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Makassar Ratulangi kompensasi finansial berupa gaji telah diberikan kepada karyawan dengan tepat waktu setiap bulannya dan sesuai dengan nominal dan jabatan masing-masing karyawan. Namun, masih saja ada beberapa karyawan merasakan ketidakpuasan dengan gaji yang mereka terima. Hal ini menyebabkan ada beberapa karyawan yang memilih untuk bekerja sampingan seperti berjualan online makanan, pakaian, dan ada juga yang memiliki *side job* sebagai *driver* online.

Banyak juga karyawan yang pekerjaannya tidak selesai tepat waktu, sehingga mereka harus lembur. Mereka yang sering lembur merasa bahwa kompensasi lembur yang mereka terima belum sepadan dengan beban kerja dan banyaknya pekerjaan yang telah mereka selesaikan. Terkadang juga karyawan tidak tetap membanding-bandingkan jumlah gaji yang mereka terima dengan gaji yang diterima oleh karyawan tetap. Mereka merasa bahwa pekerjaan mereka lebih banyak yang dikerjakan daripada karyawan tetap yang gajinya lebih besar daripada mereka.

Selain itu untuk kompensasi finansial berupa insentif, terkadang karyawan yang bekerja tidak dibawah target merasa iri dengan insentif yang diterima karyawan yang memiliki target dan mendapatkan insentif yang diterima dari pencapaian target. Kompensasi finansial berupa bonus juga biasanya menimbulkan keirian antar karyawan dikarenakan bonus yang diterima karyawan berbeda-beda sesuai dengan jabatan dan lama bekerja. Karyawan yang masa kerjanya belum mencukupi dua tahun, biasanya bonus yang diterima lebih kecil dari karyawan yang masa kerjanya lebih dari dua tahun. Hal ini biasanya menimbulkan keirian antar karyawan dikarenakan posisi dan pekerjaan mereka sama tetapi jumlah bonus yang diterima berbeda.

Selain masalah kompensasi, masalah terkait motivasi juga masih terjadi di PT Bank Mandiri (Persero) Cabang Ratulangi Makassar. Pemberian motivasi dari pimpinan cabang atau *section head* setiap divisi masih dianggap kurang memotivasi bawahannya. Bawahan masih harus dipaksa dan belum secara sukarela akan berperilaku dan berkinerja sesuai tuntutan perusahaan. Ditengah wabah pandemi covid saat ini pimpinan di PT Bank Mandiri Persero kurang memperhatikan akan motivasi karyawannya. Mereka hanya fokus kepada bagaimana agar laba perusahaan tidak menurun ditengah pandemi covid saat ini. Mereka tidak memikirkan bagaimana cara memotivasi karyawan agar tetap bekerja dengan maksimal ditengah wabah pandemi covid saat ini.

Selain itu pimpinan cabang dan para *section head* divisi masih belum dapat merangkul seluruh karyawannya agar tidak berkubu-kubu dalam perusahaan ketika bekerja. Masih banyak karyawan yang memiliki kubu tersendiri ketika berteman sehingga terkadang hal tersebutlah yang membuat karyawan menjadi tidak nyaman dan saling membully dalam bekerja karena perselisihan antar kubu karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

Kemudian saat ini di tengah-tengah wabah covid yang mana di Bank Mandiri (persero) Cabang Ratulangi Makassar sempat memberlakukan sistem WFH (*Work From Home*) sehingga membuat pimpinan dan para *sectin head* kewalahan dalam memberikan arahan dan tugas kepada karyawannya.

Masalah lainnya yang timbul akibat wabah pandemi covid-19 juga mempengaruhi kinerja karyawan di PT Bank Mandiri (Persero) Cabang Ratulangi Makassar. Dimana karyawan yang menjadi tidak produktif untuk bekerja dikarena harus social distancing dengan nasabah. Karyawan perlu was-was dalam menghadapi nasabah agar tidak terkena virus covid-19 tersebut. Karyawan diwajibkan memakai masker yang membuat karyawan tersebut yang biasanya tidak memakai masker menjadi risih dalam menjalankan pekerjaannya.

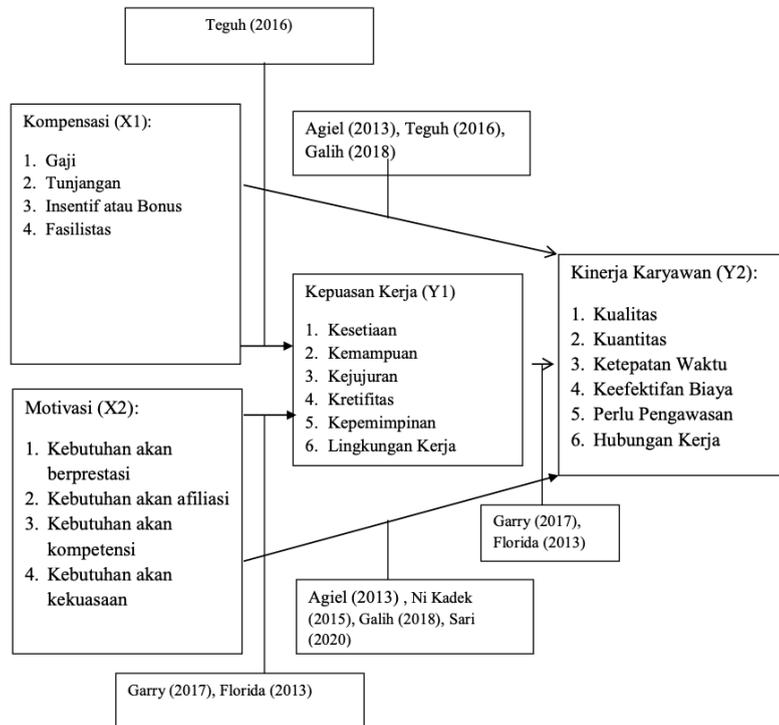
Selain itu, ada beberapa karyawan yang memiliki nilai kinerja yang rendah sehingga tidak dapat mencapai target dikarenakan wabah pandemi covid-19 tersebut. Mereka tidak leluasa untuk mengunjungi dan memasarkan produk Bank Mandiri kepada nasabah. Hal ini berdampak pada jumlah kompensasi yang mereka terima.

Berdasarkan ketidak konsistenan dan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk dibahas dalam bentuk penyusunan tugas akhir atau tesis yang berjudul: **“PENGARUH**

KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK CABANG RATULANGI KOTA MAKASSAR”.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat empat hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Diduga bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Makassar Ratulangi.
2. Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Makassar Ratulangi.
3. Diduga bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Makassar Ratulangi.
4. Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Makassar Ratulangi.
5. Diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Makassar Ratulangi.
6. Diduga bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Makassar Ratulangi melalui kepuasan kerja.
7. Diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Makassar Ratulangi melalui kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menurut Echdar (2017) sebagai metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena social, yang dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator, dan setiap variabel yang ditentukan diukur dengan memberikan symbol-simbol angka yang berbeda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut. Penelitian ini dilaksanakan di PT Bank Mandiri. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada Juli-Agustus 2020 dengan sampel penelitian sebanyak 90 orang.

Teknik analisis data menggunakan uji intervening atau analisis jalur yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Kemudian masuk ke dalam uji analisis jalur, uji Sobel, uji hipotesis (uji T dan uji F) dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
HASIL

Uji Hipotesis F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 3. Hasil Uji F (Hubungan Langsung)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4.357	2	2.178	70.260	.000 ^b
Residual	2.697	87	.031		
Total	7.054	89			

Sumber : Data primer, 2020

Hasil uji F untuk uji hubungan langsung pada penelitian ini diperoleh dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 116$ maka f_{tabel} didapat $(3:116) = 2,68$. Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f_{hitung} sebesar $33,45 >$ nilai f_{tabel} $2,68$ dan probabilitas sebesar $0,000 <$ $0,05$. Secara lebih tepat, nilai F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dimana jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Uji F (Hubungan Tidak Langsung)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5.990	3	1.997	204.180	.000 ^b
Residual	.841	86	.010		
Total	6.831	89			

Sumber : Data primer, 2020

Hasil uji F untuk uji hubungan tidak langsung pada penelitian ini diperoleh dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 64$ maka f tabel didapat $(4:115)=2,45$. Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar $42,49 >$ nilai f tabel $2,45$ dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung $>$ F tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.875	.869	.105

Tabel diatas terlihat bahwa R diperoleh nilai korelasi sebesar $R=0,935$ yang artinya korelasi atau hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening sebesar 93,5%. Kemudian nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar $= 0,875$ yang artinya sebesar 87,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening. Kompensasi yang dapat memberikan kepuasan kerja adalah kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dapat dilihat sampai sejauh mana dinas dapat menghargai karyawan. Dampak dari kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan akan kompensasi yang diberikan dinas maka akan semakin membuat kinerja karyawan lebih baik dalam bekerja dan sebaliknya semakin rendah kepuasan akan kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Motivasi kerja dimiliki oleh setiap karyawan, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan karyawan mau bekerja lebih keras

jika tidak menemui hambatan merealisasikan apa yang diharapkan selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja.

Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam bekerja. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motiv, penimbulan motiv atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, meyalurkan dan memelihara perilaku manusia.

Motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi dari manajemen dan kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini terjadi bukan saja secara individu tetapi juga dari organisasi yang ada. Kreatifitas, keandalan dan kualitas sumber daya manusia menjadi tumpuan suatu organisasi atau perusahaan. Dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia dibutuhkan suatu motivasi dan kepuasan kerja seseorang untuk mencapai hasil kerja

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak tetap, maka PT Bank Mandiri (Persero) sebaiknya meningkatkan dan mempertahankan tingkat kompensasi masing-masing karyawan.

Selain itu, berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dapat disarankan agar PT Bank Mandiri (Persero) mempertahankan program pemberian penghargaan bagi karyawan.

Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga PT Bank Mandiri (Persero) sebaiknya lebih memperhatikan tingkat keidisiplinan karyawan.

Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dapat disarankan bahwa PT Bank Mandiri (Persero) perlu lebih memperhatikan tingkat kepuasan karyawannya. Jangan sampai ada beberapa karyawan yang tingkat kepuasannya masih minim.

Penelitian ini hanya menggunakan variabel dependen, independen dan intervening. Dengan jumlah sampel yang masih minim. Maka diharapkan bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu meneliti dengan menggunakan variabel moderating agar nantinya lebih dapat diketahui variabel apa saja yang sebenarnya dapat memperkuat atau memperlemah kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya juga bisa menambahkan lebih banyak lagi jumlah sampel dan meneliti di perusahaan pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

Mundakir. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, Vol. 1, No.1, Hal: 37-48

Mustika, I Nyoman. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Picu Manunggal Sejahtera Denpasar. *Jurnal Ilmu Manajemen (JUIMA)*, Vol. 6, No.1, Hal: 1-16.

Retnoningsih, Teguh. 2016. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan PLN Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 35, No.2, Hal: 53-59.

Saban,Echdar.2017. Metode Penelitian Manajemen dan Binsis. Bogor: Ghalia Indonesia

Susanto, Natalia. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Pejualan PT Rembaka. *Jurnal Agora*, Vol.7, No.1, Hal: 106.

Sutrisno, Edi. 2013. Manajemen *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Wahab, Rahmatullah Burhanuddin. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. *Skripsi*. Universitas Hasanuddin Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers